



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

## **Viittomakielen tulkkien työsopimusmallit työn- antajien näkökulmasta**

*Tiia Villikka*

Viittomakielentulkin koulutusohjelma (240 op)

05 / 2017

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Viittomakielentulkin koulutusohjelma

### TIIVISTELMÄ

<b>Työn tekijä</b> Tiia Villikka	<b>Sivumäärä</b> 38 ja 3 liitesivua
<b>Työn nimi</b> Viittomakielen tulkkien työsopimusmallit työnantajien näkökulmasta	
<b>Ohjaava(t) opettaja(t)</b> Anne-Mari Jaamalainen	
<b>Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja</b> Suomen Viittomakielen Tulkit ry, Jenni Mikkola-Majamaa	
<b>Tiivistelmä</b> <p>Opinnäytetyön tilaajana toimii valtakunnallinen viittomakielen tulkkien etujärjestö, Suomen Viittomakielen Tulkit ry. Alalla tapahtunut suuria muutoksia viime vuosina ja työsopimukset ovat olleet osa sitä. Tilaajalla on tavoitteena kehittää mahdollinen uusi työsopimusmalli, mikä miellyttäisi kaikkia osapuolia. Jotta uutta sopimusmallia voidaan kehittää, tulee tarkastella niin työntekijöiden kuin työnantajienkin näkemyksiä tämän hetkisistä sopimuksista. Koska työntekijöiden mielipiteitä ollaan jo tiedusteltu, tämän opinnäytetyön tutkimuskohteena ovat työnantajat.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää tulkkauspalveluja tuottavien yritysten ja organisaatioiden viittomakielen tulkkien työsopimustilannetta. Minkälaisia sopimuksia on ja onko sopimusmuodoissa tapahtunut muutoksia?</p> <p>Tiedonkeruumenetelmänä on käytetty sähköistä kyselyä, joka on kohdennettu tulkkauspalvelua tuottaville yrityksille ja organisaatioille, joissa työskentelee viittomakielen tulkkeja. Kyselyn vastausprosentti on 36. Kyselyni keskittyy selvittämään millaisiin työsopimusmuotoihin työnantajat päätyneet ja mistä syystä. Erityisesti keskityn työsopimuksen pituuteen (toistaiseksi voimassa oleva, määräaikainen), työsuhteen muotoon (kokoaikainen, osa-aikainen) sekä palkkaan perustuviin työsuhteisiin (tuntipalkka, kuukausipalkka).</p> <p>Tutkimuksessa ilmeni, että kyselyyn vastanneet yritykset suosivat kokoaikaisia toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia. Lisäksi nollatuntisopimusten määrä oli vastanneilla suuri. Kyselystä selvisi myös, etteivät yritykset ja organisaatiot ole juurikaan tehneet muutoksia työsopimuksissa.</p> <p>Opinnäytetyöni on tarkoitettu niin alalla työskenteleville viittomakielen tulkeille ja tulkkauspalvelua tuottaville yrityksille kuin tulkkiopiskelijoillekin sekä Suomen Viittomakielen Tulkit ry:lle.</p>	
<b>Asiasanat</b> työsopimukset, viittomakielentulkit, kyselytutkimus, yritykset	

**HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES**  
**Degree Programme in Sign Language Interpreting**

**ABSTRACT**

<b>Author</b> Tiia Villikka	<b>Number of Pages</b> 38
<b>Title</b> Sign Language interpreters contract types in employers' point of view	
<b>Supervisor(s)</b> Anne-Mari Jaamalainen	
<b>Subscriber and/or Mentor</b> Finnish Association of Sign Language Interpreters, Jenni Mikkola-Majamaa	
<b>Abstract</b> <p>The purpose of this study was to find out what kind of employment contracts companies offer to Sign Language interpreters in Finland. In the field of Sign Language interpretation there have been many changes in the past few years and the employment contract might have gone through also these changes. The subscriber of this thesis was a member of the Finnish Association of Sign Language Interpreters. The subscriber of this thesis wanted to know what companies think about the employment contracts, are they happy with the current contracts or are they looking to make changes. There are already some studies about this subject but only from the employees' point of view. After this study is complete, the subscriber can develop a new type of employment contract which satisfies both employers and employees.</p> <p>The data for this study was collected with an electronic questionnaire. The questionnaire was sent through e-mail to 37 companies that offers interpretation services. 13 responded to the questionnaire making the response rate 36 percent. The questionnaire focused on the length of the contract; fixed-term versus permanent contracts, type of employment; full time versus part time contracts and wage-based employment; hourly versus monthly paid wages.</p> <p>The results showed that companies mostly offered full-time and permanent contracts. Also, the number of zero-hour contracts was high. The results showed that there has not been much change in contract of employments.</p>	
<b>Keywords</b> employment contracts, sign language interpreters, questionnaire survey, enterprises	

## **SISÄLLYS**

1 JOHDANTO	5
2 TYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	7
2.1 Suomen Viittomakielen Tulkit ry	7
3 TYÖSUHTEEN ERI MUODOT	8
3.1 Toistaiseksi voimassa oleva ja määräaikainen työsopimus	9
3.2 Kokoaikainen ja osa-aikainen työ	10
3.3 Palkkaan perustuvia työsuhteita	10
3.4 Yrittäjyys ja elinkeinonharjoittaminen	13
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	14
5 TUTKIMUSMENETELMÄ	17
5.1 Kyselyn rakenne	18
6 TULOKSET	19
6.1 Taustatiedot	20
6.2 Työsopimukset	21
6.3 Tyytyväisyys olemassa olevaan palkkaukseen	25
6.4 Muutoksia työsopimuksissa ja työsuhteen muodoissa	26
6.5 Tyytyväisyys palkkaan perustuviin työsuhteisiin ja niiden muutokset	28
7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	30
7.1 Tutkimuskyselyn suunnittelu ja toteutus	30
7.2 Taustatiedot	31
7.3 Työsopimukset	32
7.4 Työsuhteen muodot	33
7.5 Palkkaus	33
7.6 Työsopimuksien ja työsuhteen muutokset	35
7.7 Muut huomiot	36
LÄHTEET	37
LIITTEET	39

# 1 JOHDANTO

Viittomakielen tulkkauksen toimialalla on tapahtunut suuria muutoksia, esimerkiksi tulkit joutuvat käyttämään yhä erilaisempia kommunikaatiomenetelmiä asiakaskunnan laajentumisen myötä (Raitio-Virtanen 2013, 46; Roslöf & Rissanen 2008, 4, 6). Alan merkittävä muutos tapahtui 1.9.2010 alkaen, jolloin astui voimaan laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalveluista. Tämän lain nojalla tulkkauspalvelut valtiollistettiin Kansaneläkelaitokselle. Enää kunnilla ei ollut vastuuta järjestää tai rahoittaa vammaisten henkilöiden tulkkauspalveluita (Laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalveluista 2010). Uuden lain mukaan Kelan tuli hankkia palvelut tulkkauspalveluntuottajilta (Saarikko & Suonpää 2014, 10). Lisäksi vuoden 2014 alussa, Kela keskitti vammaisten henkilöiden tulkkien välitystoiminnan ainoastaan Turkuun. Aiemmin välityskeskukset toimivat viidellä eri alueella Suomessa. (Kansaneläkelaitos 2013a.) Tämä muutos on osaltaan tuonut haasteita tulkkauspalvelua tuottaville yrityksille.

Vaikka tulkkauspalvelun järjestää yleensä Kela, niin tulkkauspalvelu voi pohjautua myös esimerkiksi peruskoululakiin. Tämä tarkoittaa sitä, että kunta voi tehdä tulkkauspalvelusopimuksen jonkun palveluntuottajan kanssa. Tällöin tulkkien palkka perustuu yleensä SVT:n ja Akavan Erityisalojen ilmoittamiin suosituksiin. (Suomen Viittomakielen Tulkit ry 2015.)

Tulkkauspalvelun järjestämisen vastuun siirtyessä Kelalle, yritysten kilpailutus astui myös kuvioihin (Kansaneläkelaitos 2013b). Tämä tarkoittaa sitä, että vain Kelan järjestämässä kilpailutuksessa palveluntuottajiksi hyväksytyt yritykset voivat laskuttaa Kelaa tulkkauspalveluista. Tulkit tekevät siis töitä yrityksille ja yritykset laskuttavat Kelaa. (Suomen Viittomakielen Tulkit ry 2015.) Kilpailutusalueina toimivat Etelä- ja Länsi-Suomen kilpailutusalue sekä Itä- ja Pohjois-Suomen kilpailutusalue. Kela on viimeksi kilpailuttanut kaikki Suomen tulkkauspalveluita tarjoavat yritykset vuonna 2013 ja tehnyt sopimuksen vammaisten tulkkauspalvelujen tuottamisesta sopimuskaudelle 1.1.2014–31.12.2015. (Kansaneläkelaitos 2016.)

Lakimuutoksen myötä kunnalliset tulkkikeskukset ovat poistuneet sekä freelancer-toiminta on mahdotonta. Tulkkauspalveluiden tuottajat ovatkin siirtyneet nyt yritystoimintaan. Viittomakielen tulkit voivat nykyisin työskennellä joko itse yrittäjinä tai tulkkauspalvelun tuottavan yrityksen työntekijöinä. Yrityksestä ja sopimuksesta riippuen tulkillä on mahdollisuus työskennellä yrityksessä tuntipalkkalaisena tai kuukausipalkkalaisena. (Mäki 2012, 5, 9.)

Bernhardt (2014, 16) mainitsee tulkkausalan suuntauksen painottuvan tuntiperusteisiin työsuhteisiin. Julkunen ja Nätti (1995, 11–14) kertovat myös yleisesti työsopimusten muutoksista 80- ja 90-luvuilla ja he toteavat kuinka taloudellisen kriisin aikana työsuhteisiin ja -aikoihin tuli muutoksia. He mainitsevat epätyypillisten työnteon muotojen tulleen yleisimmiksi. 2010-luvulla Euro-alue ajautui syvään taloudelliseen kriisiin. Eurooppaan kriisi levittäytyi Yhdysvaltojen finanssikriisin myötä. Taloudelliset haasteet näkyvät esimerkiksi verotulojen laskuna ja valtioiden menojen lisääntymisenä. (Rissanen 2013.)

”Laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalveluista” muutoksen myötä halusin selvittää, millaisia vaikutuksia lakimuutoksella on ollut viittomakielen tulkkien työsuhteen ehtoihin ja työsopimukseen. Opinnäytetyön tavoitteena oli saada selville viittomakielen tulkkien työsopimusmuotoja, sekä kuulla yritysten näkökulmaa tämän hetkisiin sopimukseen. Erityisesti halusin selvittää, onko alalla siirrytty tuntipalkkaan perustuviin työsopimukseen ja kuinka paljon näitä sopimusmuotoja on tällä hetkellä.

Samalla selvitetään, onko viittomakielen tulkkien työsopimuksien määrissä tapahtunut muutoksia. Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa kyselytutkimuksen keinoin alan erilaisia työsopimusmuotoja sekä niihin päätymisen syitä yritysten näkökulmasta. Opinnäytetyöni tilaajana toimi Suomen Viittomakielen Tulkit ry.

## 2 TYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyön tilaaja, Suomen Viittomakielen Tulkit ry, on kiinnostunut tietämään tulkkauspalveluja tuottavien yritysten näkökulmia tämän hetkisiin työsopimuksiin. Tulkkien näkökulmasta on jo joitain tutkimuksia tehty. Esimerkiksi Elina Mäkinen (2014) on omassa opinnäytetyössään tutkinut nollatuntisopimuksella työskenteleville tulkeille suunnatun kyselyn avulla, onko nollatuntisopimukset viittomakielen tulkkien yleisin työsuhdemuoto sekä selvittänyt heidän tyytyväisyyttään nollatuntisopimukseen. Vastaavaa tutkimusta ei ole tulkkauspalveluita tuottavien yritysten näkökulmasta vielä tehty. Kun työnantajien ja työntekijöiden näkökulmat ovat selvillä, on helpompi alkaa kehittää uusia työsopimusmalleja, jotka miellyttäisivät kaikkia osapuolia.

Työn tarkoitus on kartoittaa kyselytutkimuksen avulla alan työsopimusmuotoja sekä niissä tapahtuneita muutoksia. Opinnäytetyön avulla saadaan pohjatietoa viittomakielen tulkkien työsopimuksien ja työsuhdemuotojen nykytilasta, sekä muutoksista niin alalla työskenteleville viittomakielen tulkeille, alalla tulevaisuudessa työskenteleville sekä työn tilaajalle Suomen Viittomakielen Tulkit ry:lle.

Tilaajan näkökulmasta opinnäytetyöhöni valikoitui tutkimuskysymyksiksi seuraavat:

1. Mitkä ovat tulkkauspalveluja tarjoavien yritysten tämän hetkiset työsopimusmuodot?
2. Millaisia muutoksia yritysten sopimusmuodoissa on tapahtunut?

### 2.1 Suomen Viittomakielen Tulkit ry

Suomen Viittomakielen Tulkit ry (SVT) on vuonna 1982 perustettu valtakunnallinen Suomen viittomakielen tulkkien etujärjestö. Järjestön tarkoituksena on toimia viittomakielen tulkkien ammattiyhdistyksenä, yhdyssiteenä jäsenten välillä sekä edistää tulkkitoimintaa maassamme. (Suomen Viittomakielen Tulkit ry 2016a.) Etujärjestön tarjoaa jäsenilleen koulutusta, neuvontaa, edunvalvontaa sekä työttömyysturvaa (Suomen Viittomakielen Tulkit ry 2016b). SVT on vuodesta 2006 järjestäytynyt Akavan Eritysaloihin eli kulttuurin ja hallinnon sekä

viestinnän ja hyvinvoinnin aloilla asiantuntija- ja esimiestehtävissä toimivien ammattiliittoon ja palvelujärjestöön (Akavan Erityisalat 2017). Täten SVT:n varsinainen jäsen kuuluu myös Akavan Erityisaloihin. Mahdollisuus on myös hakea SVT:n kannatusjäseneksi, jolloin Akavan Erityisaloihin ei tarvitse kuulua. Kannatusjäseneksi voikin liittyä kuka tahansa (Suomen Viittomakielen Tulkit ry 2016a.) SVT ja Akavan Erityisalat ovat julkaisseet suositukset viittomakielen tulkkien palkka- ja työsuhteen ehdoista. Tulkin saama palkka perustuukin näihin suosituksiin. (Suomen Viittomakielen Tulkit ry 2015.)

### 3 TYÖSUHTEEN ERI MUODOT

Työsopimus tehdään ennen työn aloittamista. Siinä työntekijä sopii aloittavansa työskentelyn palkkaa vastaan työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena. (Nikkilä 2008, 118.) Työsopimus on kokonaisuus, johon kuuluu muun muassa monia työnteon keskeisiä ehtoja, kuten koeaika, irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste, työntekopaikka, keskeiset työtehtävät, mahdollisen määräaikaisen työsopimuksen määräaikaisuuden peruste ja työnteon alkamisajankohda. Työsopimuksesta ei voi irtisanoutua vain osittain, mutta työsuhteen ehtoja voidaan kuitenkin muuttaa osapuolten sopiessa niin. (Hietala & Kaivanto & Valvisto 2015, 33, 48–49.) Työsopimus olisi tärkeää tehdä kirjallisena, mutta laki ei sitä velvoita. Se voidaan tehdä myös suullisesti tai sähköisesti. (Nikkilä 2008, 15.)

Yleisesti ottaen työntekijöitä palkataan toistaiseksi voimassa olevaan ja kokoaikaiseen työsuhteeseen, mutta tämä ei ole ainoa vaihtoehto. Tehtävään voidaan palkata myös määräaikaaisesti, sekä osa-aikaiseen työsuhteeseen. (Hietala ym. 2015, 27.) 2000-luvulta lähtien epätyypilliset työsuhdemuodot, kuten nollatuntisopimukset, ovat kuitenkin yleistyneet paljon eri aloilla työelämä joustotarpeiden takia. Erityisesti 2010-luvulla nämä sopimustyyppit ovat olleet kasvussa. (Helsingin Sanomat 2012.) Seuraavaksi käsitellenkin näitä muutamia työsopimuksiin liittyviä termejä, joita tuli esille kyselyssäni ja jotka ovat osa tulkkien työsopimuksia.



### 3.1 Toistaiseksi voimassa oleva ja määräaikainen työsopimus

Käytännössä yleisin sopimustyyppi työsopimuksissa on toistaiseksi voimassa oleva, josta puhutaan myös nimillä vakituinen tai pysyvä. Tätä sopimustyyppiä usein myös arvostetaan eniten. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus kestää siihen saakka, kunnes työntekijä tai työnantaja irtisanoo sopimuksen. Mahdollista on myös työsopimuksen purkaminen tai työntekijän lomauttaminen perusteen ilmaantuessa. (Helsilä 2002, 40–41.) Työntekijä voi irtisanoutua työstä ilman perusteluja, mutta työnantajan tarvitsee perustella irtisanominen. Lomauttamis- ja irtisanomisperusteita ovat esimerkiksi yritystä kohtaan ilmenneet taloudelliset ja tuotannolliset vaikeudet. Työntekijän laiminlyönti työtehtäviään kohtaan voi olla myös peruste työsopimuksen irtisanomiseen tai purkamiseen. (Nikkilä 2008, 75–78, 102.)

Määräaikainen työsopimus on tietyn ajanjakson ajaksi sovittu työsopimus. Sopimus lakkaa, kun sovittu työ tai työkausi päättyy, eikä erillistä irtisanomisaikaa ole. Välttämättömyyttä ei kuitenkaan ole ilmoittaa työsopimuksessa tarkkaa päättymispäivää, ellei se ole tiedossa. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi toistaiseksi voimassa olevan työntekijän sairastuminen. (Hietala ym. 2015, 54.) Mikäli työntekijä jatkaa töitä määräaikaisuuden umpeutuessa, muuttuu sopimus automaattisesti toistaiseksi voimassa olevaksi (Helsilä 2002, 24). Määräaikainen työsopimus voi olla enintään viideksi vuodeksi. Määräaikaista sopimusta ei voida päättää irtisanomalla, mutta se voidaan purkaa, kun purkamisperusteet toteutuvat. Joskus työnantajan riskit vähenevät luodessa määräaikaista sopimusta. Kuitenkaan työnantaja ei saa ilman perusteita palkata työntekijöitä määräaikaiseen sopimukseen. Hyväksyttävä perustelu on esimerkiksi sijaisuus, työn luonne, harjoittelu ja toiminnan kausiluonteisuus. Hyväksyttävää ei myöskään ole käyttää useita määräaikaista sopimuksia peräkkäin, ellei työntekijä sitä itse toivo. (Hietala ym. 2015, 27, 50–51, 53.)

On myös mahdollista sekoittaa toistaiseksi voimassa oleva ja määräaikainen työsopimus. Tällöin sopimusta kutsutaan sekamuotoiseksi. Käytännössä tämä tarkoittaa, että työsopimus on määräaikainen, mutta sopimuksessa on molempia osapuolia sitova irtisanomisehto. (Helsilä 2002, 40.)

### 3.2 Kokoaikainen ja osa-aikainen työ

Kokoaikatyössä työntekijä tekee täyttä työpäivää. Työtuntien määrä vuorokaudessa saa olla enintään kahdeksan tuntia ja työviikossa 40 tuntia. Työpaikoilla voidaan työehtosopimusten perusteella sopia poikkeuksista. (Nikkilä 2008, 49.)

Työehtosopimuksessa on määritelty monia eri vaihtoehtoja osa-aikatyöhön. Useissa tapauksissa osa-aikatyössä viikkotuntimäärä ei kohoa 40 tuntiin ja työpäivien määrä voi olla vähemmän kuin kokoaikaisessa työssä työskentelevällä. Esimerkiksi viikossa työpäiviä voi olla vähemmän kuin viisi ja/tai työpäivän pituus voi olla lyhyempi kuin kahdeksan tuntia. Palkka maksetaan näiden tehtyjen työtuntien mukaan. (Nikkilä 2008, 49, 52.)

### 3.3 Palkkaan perustuvia työsuhteita

Rahapalkan määräytymiseen voi vaikuttaa työhön käytetty aika tai työn tulos tai näiden yhdistelmä. Palkkaustapoja ovat muun muassa aikapalkka, urakkapalkka, provisiopalkka sekä muut tulos- ja suoritepohjaiset palkkaustavat ja niiden yhdistelmät. Lisäksi vastike voidaan maksaa esimerkiksi tavaroina. (Tiitinen & Kröger 2012, 205–206.) Opinnäytetyöni kannalta oleellisin on aikapalkka, sillä viittomakielen tulkit toimivat kuukausi- tai tuntipalkkaisissa työsuhteissa (Bernhardt 2014, 16). Rahapalkan lisäksi työntekijä saattaa saada esimerkiksi luontoisetuja, kuten puhelin-, ateria- ja autoetu (Tiitinen & Kröger 2012, 206).

Kuukausipalkka maksetaan työntekijälle kerran kuussa ja se on kiinteäksi sovitettu summa työmäärästä riippumatta (Elomäki & Kilkki & Österback 2012, 24). Sama pätee kuukausipalkkaisille viittomakielen tulkeille. Heille maksetaan kuukausittain tietty sovittu summa, tulkkauksien määrästä riippumatta (Bernhardt 2014, 16.) Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan myös loma-ajaltaan saman suuruinen palkka, mitä hän saa työssäoloajalta (Nikkilä 2008, 60).

Tuntityöntekijä on yhtä lailla vakinaisesti töissä tietyssä yrityksessä, kuten kuukausityöntekijäkin (Bernhardt 2014, 16). Jos työntekijä on tuntipalkkainen, saa hän palkan tehtyjen työtuntien mukaan, mikä maksetaan työntekijän tilille kerran

tai kaksi kertaa kuussa. Työtuntien määrä saattaa vaihdella kuukausittain ja siksi myös tulot voivat vaihdella (Elomäki ym. 2012, 24). Esimerkiksi viittomakie-  
len tulkki tuntityöntekijänä saa palkkaa vain tehdyistä tulkkauksista. Varallaolos-  
ta eikä valmistautumisesta tulkkauksiin palkkaa makseta. On yrityskohtaista  
maksavatko he raportointiin käytettävästä ajasta erikseen vai sisältyykö se jo  
tuntipalkkaan. Kuitenkin tavallisesti tuntityöntekijän tuntipalkka on suurempi  
kuukausipalkkalaiseen verrattuna, sillä siinä on mukana valmistautumis- ja ra-  
portointiaika. Osa yrityksistä maksaa tuntityöntekijöille myös erillistä palkkaa  
kokouksiin ja koulutuksiin osallistumisesta sekä muun muassa vaativiin tulk-  
kauksiin valmistautumisista. (Bernhardt 2014, 16–17.)

Koska tuntityöntekijä työskentelee jossakin tietyssä yrityksessä, tulee hänen  
saada myös etuja, kuten työterveyshuoltoa, työpuhelin, koulutus ja sairasajan  
palkkaa (Bernhardt 2014, 16). Tuntityöntekijän on mahdollista saada myös lo-  
makorvausta, mutta sen laskentatavat vaihtelevat suuresti riippuen työmääräs-  
tä. Esimerkiksi jos tuntityöntekijän työpäiviä työkuukautta kohden on vähintään  
14, lomakorvaus määräytyy siten että työpäivän palkka kerrotaan vuosiloma-  
laissa olevalla kertoimella. (Nikkilä 2008, 61.)

Tuntityösopimuksia ei ole vain yhdenlaisia. Sopimukseen on voitu merkitä esi-  
merkiksi työtuntien vähimmäismäärä tai takuupalkka. Lisäksi on olemassa nolla-  
tuntisopimus. Seuraavaksi käsittelemme näitä kolmea erilaista tuntityösopimusta.

Nollatuntisopimuksella tarkoitetaan työsopimusta, johon on merkitty viikoit-  
taiseksi työtunniksi alimmillaan 0 tuntia ja maksimissaan 40 tuntia. Yläraja voi  
olla myös pienempi kuin 40 tuntia. Työnantajan ei siis tarvitse tarjota viikossa  
yhtään työtä, ellei ole tarvetta. Nollatuntisopimus voi olla joko määräaikainen tai  
toistaiseksi voimassa oleva. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013, 3.) Nollatuntiso-  
pimuksen lisäksi kyseisistä sopimuksista saatetaan käyttää nimiä nollatyösopi-  
mus, tilapäinen työvoima, tarvittaessa töihin kutsuttava työntekijä, kutsutyönteki-  
jä, ekstratyöntekijä tai keikkatyöläinen. (Helsingin Sanomat 2012.)

Jos tulkilla on nollatuntisopimus, antaa se hänelle vapauden päättää omista  
työpäivien pituuksistaan. Tulkki voi itse päättää, milloin pitää tulkkipalenteriaan  
auki, johon välityskeskus välittää mahdolliset tulkkauskeikat. Välttämättä yhtään

tulkkauskeikkaa ja sen kautta palkkaa se ei kuitenkaan takaa. Tämä mahdollistaa kuitenkin joustavan työskentelyn, esimerkiksi opintojen tai perheen muiden menojen rinnalla. Kun tulkilla on kalenteri auki, on hän niin sanotusti valmiudessa ja hänen tulee teoriassa olla valmiina lähtemään töihin heti kun tulkkitylaus tulee. (Bernhardt 2014, 16–17.)

Takuupalkka on yksi tuntisopimuksen muoto. Tällöin yritys maksaa tietyn takuusumman joka kuukausi, vaikka töitä ei olisi riittävästi. Takuupalkkaa ei kuitenkaan makseta, jos töitä on ollut yli takuusumman. Esimerkiksi tulkki kenellä on työsupimuksestaan sovittu takuupalkka, tulee hänelle maksaa kuukausittain sovittu takuupalkka, vaikka tulkkauksia ei olisi. (Bernhardt 2014, 17.)

On myös mahdollista, että tuntityöntekijän työsupimukseen on kirjattu vähimmäistuntimäärä, jolloin työnantajan tulee tarjota töitä ainakin tämä vähimmäismäärän verran. Niin minimituntilaisille, kuin takuupalkkalaisille on saatettu määritellä tietty aika, jolloin työntekijän tulee olla käytettävissä, toisin kuin nollatuntisopimuksella työskentelevä. (Bernhardt 2014, 17.)

Tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän työsupimuksessa ei ole määritelty vähimmäis- tai enimmäistyöaikaa. Työsupimuksen mukaan työntekijä tulee töihin ”tarvittaessa” tai ”kutsuttaessa”. Sopimus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013, 3.)

Keikkatyöntekijä on myös tarvittaessa työhön kutsuttava, mutta hänelle tarjotaan yksittäisiä työvuoroja, joista jokainen muodostaa erillisen määräaikaisen työsuhteen. Työntekijä voi lisätä työsupimukseensa ehdon, jonka mukaan hänellä on oikeus kieltäytyä tarjotusta keikasta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013, 3.)

### 3.4 Yrittäjyys ja elinkeinonharjoittaminen

Mikäli viittomakielen tulkki ei halua olla työsuhteessa, on mahdollisuus perustaa yritys ja myydä omaa työpanostaan. Tällöin työn suorittajan on itse huolehdittava omat eläkemaksut ja veronpidätykset. Riippuen toiminnasta, on yrittäjän tarvittaessa myös ilmoitauduttava arvonlisävelvolliseksi yrittäjäksi. (Nikkilä 2008, 83.)

Toiminimen hankkiminen on helpoin ja yleisesti myös suosituin keino aloittaa yritystoiminta (Helsingin kaupunki 2014). Monet viittomakielen tulkitkin ovat päätyneet elinkeinonharjoittajiksi (Kansaneläkelaitos 2016). Elinkeinonharjoittaja on henkilö, joka harjoittaa taloudellista toimintaa ammattimaisesti eli ammatin- tai liikkeen harjoittajia. Vaikka toiminimi onkin pakollinen kaikille elinkeinonharjoittajille, sitä ei tarvitse ilmoittaa kaupparekisteriin. Yleinen toiminimi on henkilön oma sukunimi. (Helminen & Ossa 1998, 31–33, 38.)

Muita mahdollisia yritysmuotoja ovat osuuskunta, osakeyhtiö, kommandiittiyhtiö, avoin yhtiö, säätiö ja kuntayhtymä (Kansaneläkelaitos 2016). Seuraavaksi käsitelen lyhyesti näitä edellä mainittuja yritysmuotoja.

Avoin yhtiö voidaan perustaa, kun kaksi tai useampi henkilö sopivat asiasta ja kirjoittavat yhtiösopimuksen. Nämä henkilöt ovat tasavertaisia kaikissa yhtiön toimissa, kuten päätöksissä ja veloissa. (Helsingin kaupunki 2014.)

Kommandiittiyhtiö on myös henkilöyhtiö, kuten avoin yhtiö, mutta siinä on yhden tai useamman vastuullisen yhtiömiehen lisäksi ainakin yksi äänetön yhtiömies. Tämä henkilö usein toimii sijoittajana. (Helsingin kaupunki 2014.)

Osakeyhtiön voi perustaa yksi ihminen tai yhteisö. Tässä minimiosakepääoma eli osakkeiden arvon yhteissumma tulee olla 2500 euroa. Tämä osakepääoma jaetaan osakkeisiin. Se kuinka paljon äänivaltaa, voittoja ja vastuuta osakeyhtiön perustamilla henkilöillä on, riippuu heidän omistamistaan yhtiön osakkeiden määrästä. (Helsingin kaupunki 2014.)

Osuuskunta on vähintään kahden henkilön perustama yritys. Jäsenellä on kokouksessa yksi ääni riippumatta yritykseen sijoittamasta rahasummasta. Osuuskunnan sitoumuksista vastaa jokainen summalla, jonka on yritykseen sijoittanut. (Helsingin kaupunki 2014.)

Säätiö perustetaan säädekirjalla tai testamentilla ja lupa säätiön perustamiseen haetaan Patentti- ja rekisterihallitukselta. Vasta perustamisluvan jälkeen voidaan säätiö rekisteröidä. Säätiön perustajan tulee antaa säätiölle riittävä varallisuus, mikä vähimmäismääränä on 25 000 euroa. Säätiön perustaja laatii säätiön säännöt, joissa määrätään esimerkiksi tarkoituksen toteuttamistavat ja hallinto. Säätiön tarkoituksena ei ole harjoittaa liiketoimintaa tai tuottaa voittoa eikä sillä ole omistajia, kuten esimerkiksi osakeyhtiössä on. Säätiössä ei myöskään ole jäseniä. (Säätiöiden ja rahastojen neuvottelukunta 2017.)

Kuntayhtymässä eri kunnat tekevät yhteistyötä sekä peruspalvelujen tuottamisen, sekä alueiden kehittämisen puitteissa. Yhteistyöllä esimerkiksi palvelujen saatavuus ja laatu voidaan turvata sekä hoitaa ne taloudellisimmin. Jäsenkunnat käyttävät päätösvaltaansa yhtymäkokouksessa, mikä on kuntayhtymän ylin päättävä elin. (Suomi.fi 2016.)

#### 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksen tavoitteena on kyselytutkimuksen avulla selvittää alan työsopimusmuotoja sekä niissä tapahtuneita muutoksia. Kyselytutkimuksen toteutus koostuu seuraavista vaiheista: kyselytutkimuksen tarpeen määrittely, kyselytutkimuksen suunnittelu ja toteutus sekä tutkimustuloksien koonti ja analysointi.

Opinnäytetyön työstämisen aloitin kevättalvella 2015, jolloin tein ensimmäisiä suunnitelmia kirjallisesti. Suunnitelman myötä aloin saman vuoden kesällä kasata tietoperustaa. Työn tilaaja, Suomen Viittomakielen Tulkit ry, varmistui vasta syksyllä 2015, jolloin pidimme ohjaavan lehtorin ja tilaajan kanssa etäyhteytenä palaveri asian tiimoilta. Palaverissa sain selkeämmän kuvan, mihin suuntaan lähden työstämään opinnäytetyötäni. Lisäksi tässä palaverissa sovimme, että

kyselytutkimus tehdään yritysten näkökulmasta. Tilaaja toivoi saavansa tietoa työsopimuksista yrittäjien näkökulmasta, jotta ymmärrys kokonaisuudesta lisääntyisi ja mahdollisia työsopimusmuotoja voitaisiin tulevaisuudessa kehittää.

Kyselyn toteutin Webropol -ohjelman avulla tehtynä verkkokyselynä. Sähköinen kysely on tehokas, sillä se säästää aikaa, vaivaa ja rahaa (Hirsjärvi ym. 2009, 195–196). Lisäksi pystyin näin tavoittamaan helposti mahdollisimman laajan vastaajajoukon (Järvinen & Järvinen 2004, 147).

Kyselylomakkeella (liite 1) oli yhteensä 18 kysymystä, 10 kappaletta avoimia kysymyksiä ja 8 kappaletta monivalintakysymyksiä. Osaan monivalintakysymyksiin vastaajan tuli vain lisätä lukumäärä. Asteikollisia kysymyksiä ei ollut. Monivalintakysymyksien vastauksia on mielekästä vertailla ja näihin on helppo vastata. Lisäksi näitä tuloksia on helppo käsitellä ja analysoida tuloksia. (Martikainen 2014.) Avoimia kysymyksillä halusin selvittää yrittäjien ajatuksia saadakseni hyviä ideoita tai vastaajan mielipiteen kysyttyyn asiaan. Avoimet kysymykset muun muassa sallivat vapaan ilmaisun omin sanoin, eivät ehdota vastauksia sekä mahdollistaa vastaajan motivaation tunnistamisen. (Martikainen 2014.)

Monivalintakysymyksissä olen käyttänyt kvantitatiivista tutkimusta, jossa kuvataan ilmiöitä numeerisentiedon pohjalta, sekä tuloksia havainnollistetaan taulukoilla ja kuvioilla (Kananen 2011, 12, 15). Kvantitatiivisessa tutkimusmenetelmässä olen kerännyt aineiston standardoidussa muodossa eli kaikilta vastaajilta täsmälleen samalla tavalla. Tällä tavoin koin helpoimmaksi saada vastaukset tutkimuskysymyksiini sekä analysoida tutkimustuloksia. (Hirsjärvi ym. 2009, 135–139, 193.)

Luetutin kyselyni ennen lähettämistä eri henkilöillä, kuten lehtorilla ja tilaajallani sekä testautin kyselyn toimivuuden koehenkilöillä. Kyselyn sisältö muokkautui vielä palautteiden pohjalta. Erityisesti tilaajan mielipide oli tärkeää, jotta kysely onnistuu ja tilaaja hyötyy tästä tutkimuksesta. Haasteita kyselyn toteuttamiseen toi eettisyys ja pyrin luomaan kyselyn niin, että vastaajien anonymisyys säilyy. Kaikissa ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa on eettisyyden kannalta tärkeää anonymiyden säilyttäminen (Hirsjärvi ym. 2009, 27). Kyselyn saatekirjeessä mainitsin julkaisevani tulokset prosentuaalisesti juuri tästä syystä.

Tarkoitukseni oli kerätä kyselyyn vastauksia kesällä, mutta kesäaika yleisesti tuntuu olevan hieman huono vastaajien tavoitettavuuden kuten lomien vuoksi. Päätin siirtää aineiston keruun ajankohdan 2016 vuoden syksyyn, jotta kyselyn vastausprosentti yltäisi mahdollisimman korkeaksi. Vastausaikaa oli kaksi viikkoa ja puolessa välissä laitoin jokaiselle muistutusviestin kyselystä. Kyselyyni tulikin muutama lisävastaus muistutusviestin jälkeen, joten koen muistutusviestin olevan tärkeä vastausten saatavuudessa. Lisäksi lähetin kyselyni yrityksille ja organisaatioille sähköpostitse tiistaina, sillä koin tiistaipäivän olevan yleisesti parempi päivä vastata kyselyihin, kuin esimerkiksi maanantain. Yrityksillä saattaa olla maanantaipäivät kiireisempiä.

Kelan sivuilta (Kansaneläkelaitos 2016) pyrin poimimaan kaikki vammaisten tulkkauspalvelun palveluntuottajat, joissa työskentelee viittomakielen tulkkeja. Kyselyni ulkopuolelle jäivät siis elinkeinonharjoittajat sekä puhevammaisten tulkit. Muutaman yrityksen tai organisaation yhteystietoja en saanut selville, joten jouduin jättämään heidät pois kyselystä. Kysely (liite 1) lähetettiin sähköpostitse 37 tulkkauspalvelua tarjoavalle yritykselle tai organisaatiolle. Kirjoitin saatekirjeen sähköpostitse jokaiselle kannustamaan ja motivoimaan kyselyyn vastaamiseen.

Kyselyn tulosten analysointia tein loppuvuoden 2016. Webropol -ohjelmassa tutkimustulokset sain kätevästi valmiina raporttina, joten hyödynsin tätä vastausten analysoinnissa. Webropol -ohjelmalla on mahdollista saada myös valmiita taulukoita ja kuvioita. Itse päädyin tekemään kuviot Excel-ohjelmalla, sillä kaikkiin tuloksiin Webropol ei pystynyt antamaan valmiita kuvioita. Analysointia ja pohdintaa tein jokaisen kysymyksen osalta erikseen, ja lopuksi pohdin vielä kyselyn tuloksia kokonaisuutena. Analysoinnissa pohdin asiaa yritysten ja tilaajan näkökulmasta. Tavoitteena oli saada kehitysideat tilaajan käyttöön, mutta myös henkilökohtaisen osaamiseni ja asiantuntijuuteni lisääminen siinä ohessa.



## 5 TUTKIMUSMENETELMÄ

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselytutkimusta. Tutkimusaineistoa kerätään yleensä valmiilla posti- ja verkkokyselyillä tai kontrolloidulla kyselyillä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 196). Kontrolloitu kysely vaikuttaa vastausten luotettavuuteen, sillä tutkija jakaa lomakkeet henkilökohtaisesti tai valvoo sähköiseen kyselyyn vastaamista. Mahdollista on myös, että tutkija lähettää kyselyn postissa, mutta noutaa lomakkeet itse tai kontrolloi sähköiseen kyselyyn vastaamista. (Martikainen 2014.) Posti- ja verkkokyselyn etuna on nopea ja vaivaton aineiston saanti. Päädyinkin verkkokyselyyn, sillä se tutkitusti säästää aikaa, vaivaa ja rahaa eli on näin ollen tehokas kyselymuoto. (Hirsjärvi ym. 2009, 195–196.)

Kyselytutkimuksen etuna on mahdollistaa monien kysymysten esittämisen usealle eri ihmiselle ja saadaan kerättyä laaja tutkimusaineisto, sekä vastaajat pysyvät itse valitsemaan sopivan ajankohdan vastata kyselyyn. (Järvinen & Järvinen 2004, 147.) Jos kohderyhmänä olisi ollut esimerkiksi ikäihmiset, en olisi valinnut Internet-kyselyä. Tällä alalla työskentelevät ovat kuitenkin yleisesti tottuneet käyttämään sähköisiä työvälineitä, joten en usko asenteiden sähköistä kyselyä kohtaan karsineen vastaajia.

Vaikka kysely on oiva menetelmä kerätä tutkimustietoa, on siinä omat heikkoutensa. Kyselytutkimuksessa saatua aineistoa pidetään pinnallisena ja tutkimustuloksia vaatimattomina (Hirsjärvi ym. 2009, 195). Esimerkiksi kysely suoritetaan usein kerran ja tämäkin etänä, joten tutkija ei voi tarkistaa vastaajan suhtautumistapaa tai onko vastaaja ymmärtänyt kysymykset oikein (Järvinen & Järvinen 2004, 147). Lisäksi hyvän kyselyn laatiminen vie aikaa (Hirsjärvi ym. 2009, 195). Kyselyssä on myös haasteena vastausten kato. Kysely on helppo ohittaa ja jättää vastaamatta, verraten esimerkiksi sovittuun haastatteluun. Valikoimattoman joukon vastausprosentti saattaa yltyä parhaimmillaankin vain 30-40%. Valikoidun erityisryhmän vastausprosentti voi nousta 70-80%:iin, jos aihe vastaajista tuntuu tärkeältä. (Martikainen 2014.)

## 5.1 Kyselyn rakenne

Kysymyksiä voidaan muotoilla kolmella eri tavalla; avoin, monivalinta ja asteikollinen. Avoimissa kysymyksissä on kysymys ja tyhjä tila vastausten kirjaimista varten (Hirsjärvi ym. 2009, 198–200). Avoimet kysymykset muun muassa sallivat vapaan ilmaisun omin sanoin, eivät ehdota vastauksia sekä mahdollistaa vastaajan motivaation tunnistamisen. (Martikainen 2014.) Monivalintakysymyksissä on kysymys, johon on annettu jo valmiit vastausvaihtoehdot. Näistä vaihtoehdoista vastaaja valitsee joko yhden tai useamman, riippuen ohjeistuksesta. (Hirsjärvi ym. 2009, 198–200.) Tämänkaltaisia vastauksia on mielekästä vertailla ja näihin on helppo vastata. Lisäksi tutkijan on helppo käsitellä ja analysoida tuloksia. (Martikainen 2014.) Asteikkokysymystyypissä tutkija on laittanut väittämiä. Näihin väittämiin vastaaja merkitsee, kuinka voimakkaasti hän on samaa tai eri mieltä kuin esitetty väittämä. (Hirsjärvi ym. 2009, 198–200.)

Kyselyyni tuli yhteensä 18 kysymystä, joista osa oli avoimia ja osa monivalintakysymyksiä. Pyrin mahdollisimman vähiin avoimiin kysymyksiin, sillä niiden analysoiminen on haastavampaa ja aikaa vievää. Halusin kuitenkin selvittää yrittäjien ajatuksia myös avoimilla kysymyksillä, sillä näissä vastauksissa saattaa olla hyviä ideoita tai vastaajan mielipide tulee perusteellisesti selville. Toisaalta avoimet vastaukset saattavat aiheuttaa hankaluuksia analysoinnin kannalta. Kyselyssä koin tärkeäksi laittaa ”jokin muu, mikä?” vaihtoehdon kysymyksiin, sillä on hyvä antaa vastaajalle mahdollisuus pystyä vastaamaan myös vaihtoehtojen ulkopuolelta. Vaihtoehdot eivät välttämättä riitä ja vastaajalle on oltava sopiva vastausvaihtoehto. (Hirsjärvi ym. 2009, 199.)

On olemassa kaksi erilaista tutkimusmenetelmää, kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus tai kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Tässä opinnäytetyössä on hyödynnetty molempia menetelmiä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa kuvataan ilmiöitä numeerisentiedon pohjalta, sekä tuloksia havainnollistetaan taulukoilla ja kuvioilla. (Kananen 2011, 12, 15.) Monivalintakysymyksissä olen käyttänyt tätä menetelmää. Kvantitatiivisessa tutkimusmenetelmässä yleensä käytetään myös survey-tutkimusta. Tämä tarkoittaa, että aineisto kerätään standardoidussa muodossa eli kaikilta vastaajilta täsmälleen samalla tavalla. Itse toteutin kyselyn näin. Tällä tavoin koin helpoimmaksi saada vastaukset tutkimuskysymyk-

siini sekä analysoida tutkimustuloksia. Kvalitatiivista tutkimusmenetelmää hyödynsin avoimien kysymysten myötä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkitaan merkityksiä ja niihin liittyviä kokonaisuuksia. Tämän avulla voidaan löytää ihmisen omia näkökulmia ja ajatuksia tutkittavasta asiasta. Näiden avulla voidaan tehdä tulkintoja tutkittavasta asiasta, mutta ei haeta ehdotonta totuutta. (Hirsjärvi ym. 2009, 135–139, 193.)

## 6 TULOKSET

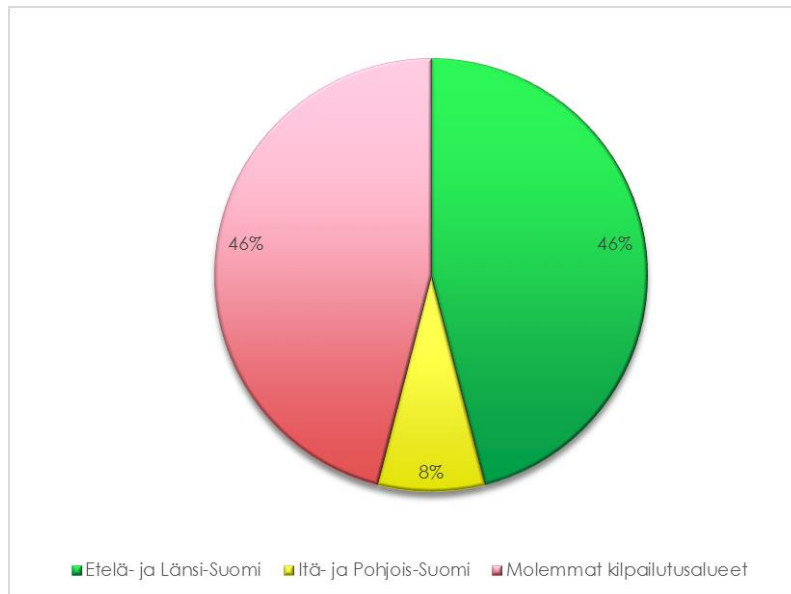
Tässä osiossa kuvaillaan sanallisesti sekä havainnoidaan kuvioin kyselytutkimuksessa saatuja tuloksia. Kyselytutkimuksen tuloksissa ei mainita erikseen kappalemääriä, vaan tulokset esitetään pääsääntöisesti prosentteina. Täten vastaajien anonymisyys pystytään takaamaan paremmin.

Kyselyyn vastauksia saatiin 13 kappaletta 37 tulkkauspalveluja tarjoavasta yrityksestä. Vastausprosentti kohosi 36 %.

Tulokset käsitellään tutkimuskyselyn sisällön mukaisessa järjestyksessä. Olen jaotellut kysymykset kysymysten sisältöjen mukaan otsikoiden alle; taustatiedot, työsopimukset, tyytyväisyys olemassa olevaan palkkaukseen, muutoksia työsopimuksissa ja työsuhteen muodoissa sekä tyytyväisyys palkkaan perustuviin työsuhteisiin ja niiden muutokset.

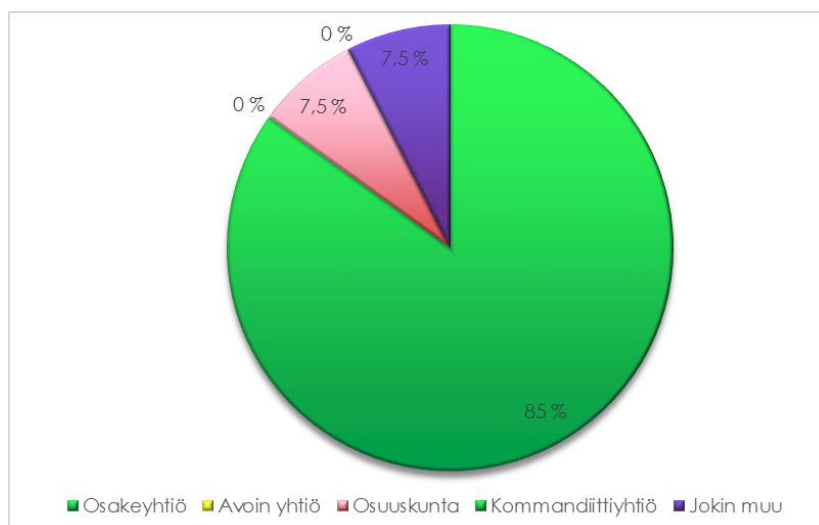
## 6.1 Taustatiedot

Kyselytutkimukseen vastanneista yrityksistä 46 % kuuluu Etelä- ja Länsi-Suomen kilpailutusalueeseen ja 8 % Itä- ja Pohjois-Suomen. 46 % vastanneista kertoi kuuluvansa molempiin kilpailutusalueisiin. (Kuvio 1.)



KUVIO 1. Vastanneiden yritysten kilpailutusalueet.

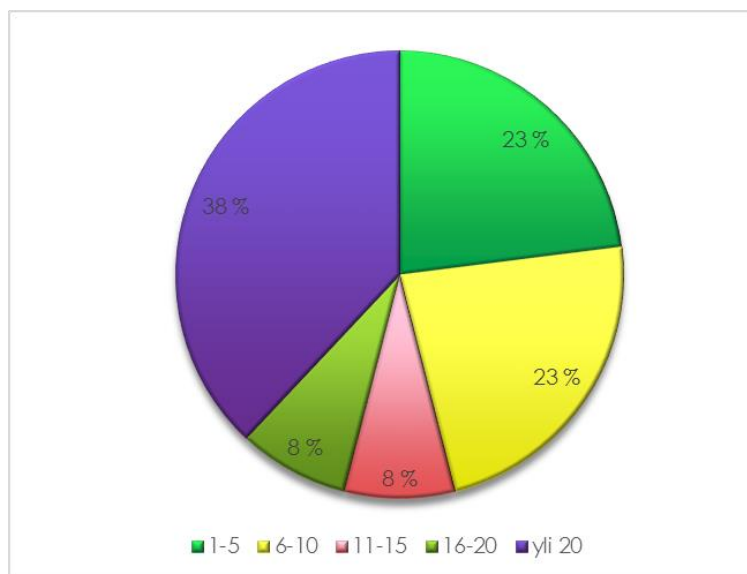
Kyselyyn vastanneista yrityksistä suurin osa eli 85 % oli osakeyhtiöitä. 7,5 % oli osuuskuntia ja saman verran jokin muu vaihtoehtoja. Jokin muu vaihtoehtoon valinneet eivät kuitenkaan kertoneet yrityksen yritysmuotoa. Vastanneista kukaan ei edustanut kommandiittiyhtiötä eikä avoimia yhtiöitä. (Kuvio 2.)



KUVIO 2. Vastanneiden yritysten yritysmuodot.

Seuraavaksi kyselytutkimuksessa kysyttiin viittomakielen tulkkien henkilölukumääriä yrityksittäin kyselyn ajankohtana syksyllä 2016. Vastausvaihtoehdoiksi oli annettu henkilölukumäärät 1-5, 6-10, 11–15, 16–20 sekä 21 tai enemmän.

Eniten vastauksia eli 38 % vastasivat, että yrityksessä työskentelee tulkkia 21 henkilöä tai enemmän. Seuraavaksi yleisimmät henkilölukumäärät olivat 1-5 ja 6-10 kappaletta, joihin molempiin vastasivat 23 % yrityksistä. 8 % vastaajilla työskentelee 11–15 ja 16–20 tulkkia. (Kuvio 3.)



KUVIO 3. Tulkkien henkilömäärä vastanneissa yrityksissä.

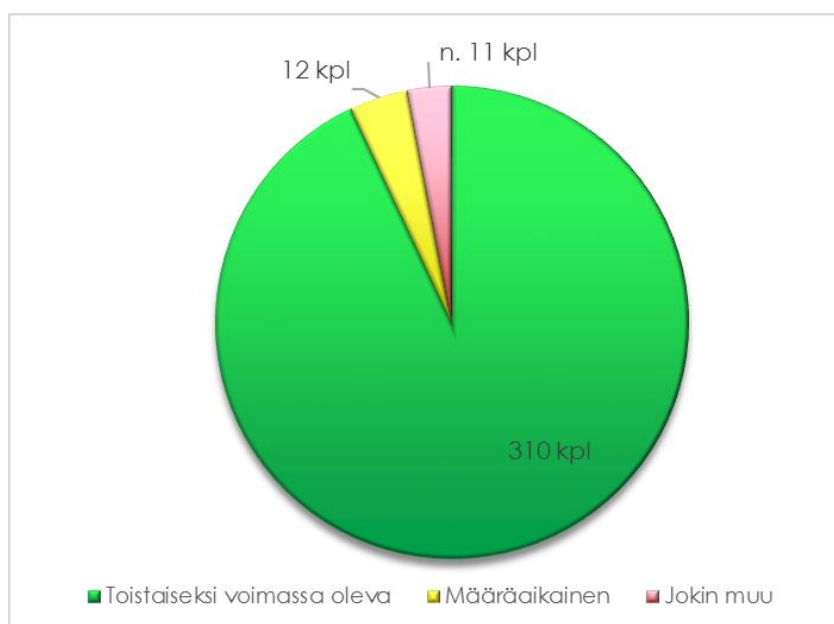
## 6.2 Työsopimukset

Seuraavaksi kyselytutkimuksessa paneudutaan yritysten tekemiin työsopimuksiin viittomakielen tulkeille. Kysymys toteutettiin avoimena kyselynä. Vastaajilla oli mahdollisuus valita useampi vaihtoehto, koska yrityksissä oli useita erilaisia työsopimuksia.

Jokaisella vastanneella yrityksellä on työsuhteessa viittomakielen tulkkia toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella. Niiden määrät vaihtelivat neljästä 72:een kappaleeseen yrityksessä. Vastanneista yrityksistä 46 % on määräaikaista sopimuksia. Niiden määrät vaihtelivat yhdestä neljään kappaleeseen yrityksessä. Toistaiseksi voimassa olevien ja määräaikaisten sopimusten lisäksi 15 %

vastasi jotain muuta kohtaan. Avoimien vastauksien perusteella nämä vastaajat olivat yrittäjiä ja tuntityösopimuksella olevia.

Vastauksien perusteella kaikista työsopimuksiin perustuvien sopimusten kappalemääristä toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia on 310 kappaletta. Määräaikaisia sopimuksia on 12 kappaletta sekä muita työsopimuksia noin 11 kappaletta. Koska tuloksista ei ilmene tarkkaa työsopimusten määrää, kuviossa on kappalemäärät prosenttien sijaan. (Kuvio 4.)

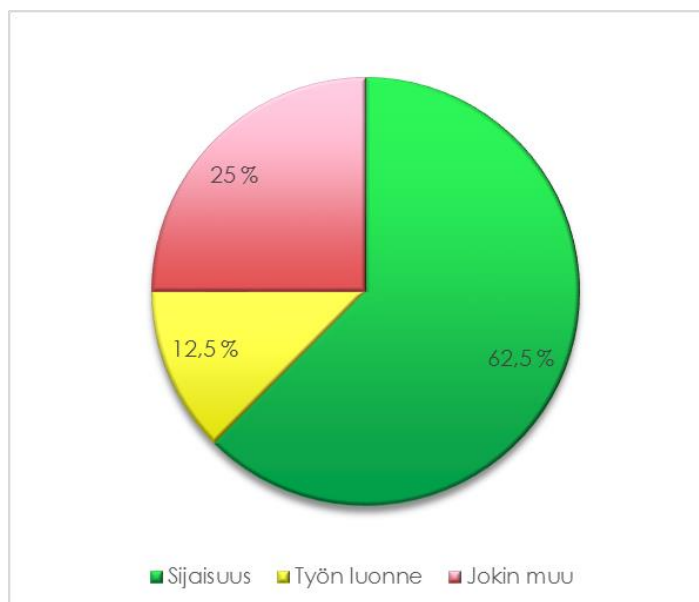


KUVIO 4. Vastanneiden yritysten työsopimusten määrät.

Tuloksesta voidaan analysoida, että merkittävä osa työsopimuksista perustuu toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, josta puhutaan nimillä vakituinen tai pysyvä. (Helsilä 2002, 40-41.) Vuoden 2015 Tilastokeskuksen teettämässä tutkimuksessa palkansaajien kaikista työsuhteista 85 prosenttia oli vakituisia ja 15 prosenttia määräaikaisia. Osuudet säilyivät lähes ennallaan edellisvuoteen verrattuna. (Tilastokeskus 2017.) Tutkimustuloksen mukaan toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita on enemmän viittomakielen tulkeilla kuin keskimäärin yleisesti Suomessa, sekä määräaikaisuuksia vähemmän. Voidaan siis todeta, että kyselytutkimuksen tulos ja tulkkauspalveluita tarjoavien työsopimusten prosentuaaliset osuudet ovat hieman eri linjassa koko Suomen tasoon nähden. Lisäksi Saarikon ja Suonpään (2014, 30) tutkimuksessa ilmenee, viittomakielen tulkkien toistaiseksi voimassa olevien sopimusten määrän olevan 80 % ja mää-

määräaikaisuuksien 19%. Näissä kaikissa tutkimuksissa toistaiseksi voimassa olevien sopimusten määrä on kuitenkin huomattavasti suuremmassa roolissa, kuin määräaikaisuuksien.

Seuraavaksi pyysin vastauksia määräaikaisten sopimuksien syistä, sillä työnantaja ei saa ilman perusteita työntekijöitä palkata määräaikaiseen sopimukseen. Hyväksyttävä perustelu on esimerkiksi sijaisuus, työn luonne, harjoittelu ja toiminnan kausiluonteisuus. (Hietala ym. 2015, 27, 50–51, 53.) Määräaikaisen työsuhteen perusteeksi 62,5 % vastaajista mainitsivat sijaisuuden. Muut perusteet olivat työnluonteeseen liittyvät syyt, joita on 12,5 % sekä jokin muu syy 25 % määräaikaisista työsuhteista. (Kuvio 5.) Avoimeen vastaukseen määräaikaisen työsuhteen perusteeksi on mainittu työntekijän oma tahto.



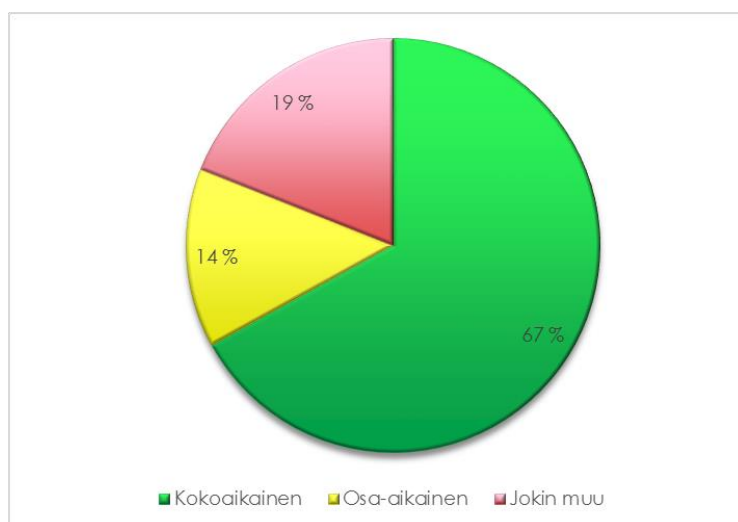
KUVIO 5. Vastanneiden yritysten määräaikaisuuksien perusteet.

Seuraavaksi kyselytutkimuksessa syvennytään yritysten työsuhteen muotoihin eli ovatko vastanneiden yritysten tekemät työsuhteet kokoaikaisia, osa-aikaisia tai jotain muuta. Kysymys toteutettiin avoimena kyselynä. Vastaajilla oli mahdollisuus valita useampi vaihtoehto, koska yrityksissä oli useita eri työsuhtemuotoja.

Vastanneiden yritysten osalta 92 %:lla on kokoaikaisesti työskenteleviä viittomakielen tulkkeja, kun taas osa-aikaisia työsuhteita on 31 % yrityksistä. Kokoai-

kaisten työsuhteiden määrä yrityksessä vaihtelee nollan ja 63 välillä, kun taas osa-aikaisten työsuhteiden määrä vaihtelee 0 ja 12 välillä. Määrällisesti huomattavasti enemmän tulkkeja toimii kuitenkin kokoaikaisesti. Kokoaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden lisäksi 38 % vastasivat kohtaan jokin muu. Avoimien vastauksien perusteella nämä työsuhteet ovat alihankkijasopimuksia, yrittäjiä, tarvittaessa töihin kutsuttavia tai nollatuntisopimuksia.

Vastauksien perusteella kaikista työsuhteen muotoon perustuvien työsopimusten kappalemäärästä kokoaikaisia työsopimuksia on 67 %. Osa-aikaisia sopimuksia on 14 % sekä muita työsuhdemuotoja 19 %. (Kuvio 6.)



KUVIO 6. Vastanneiden yritysten työsuhteen muotojen määrät.

Vuonna 2015 työvoimatutkimuksessa ilmeni, että osa-aikatyötä teki 378 000 henkeä eli 15 % kaikista työllisistä (Tilastokeskus 2016). Voidaan siis todeta, että kyselytutkimuksen tulos ja tulkkauksipalveluita tarjoavien työsuhteiden osuus osa-aikaisten työsuhteiden osalta kulkee linjassa koko Suomen tasoon nähden.

Työsopimuksien pituuteen (kysymys 4) ja työsuhteen muotoihin (kysymys 6) perustuvia tutkimustuloksia ei voida vertailla keskenään, sillä työsuhteiden määrään jokin muu kohtaan ei saatu vastauksia tarkoista kappalemäärästä eri työsuhdemuotojen osalta. (Liite 1.) Tämän osalta en tutkijana pystynyt tarkistamaan, onko vastaaja ymmärtänyt kysymykset oikein (Järvinen & Järvinen 2004, 147). Kyselytutkimuksen avoimista vastauksista selviää, että osa-aikaisten tuntimäärät vaihtelevat suuresti. Vastauksien mukaan osa-aikaisten viittomakielen tulk-



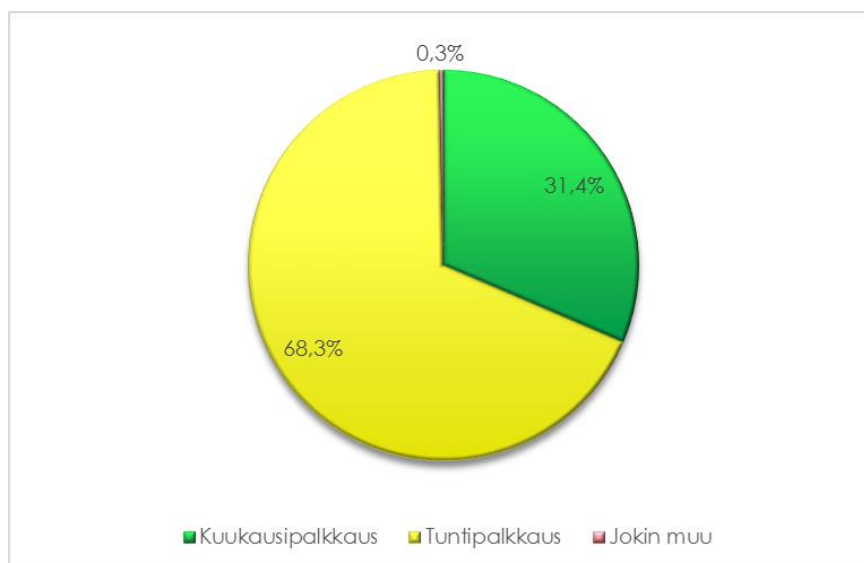
kien tuntimäärät vaihtelevat viikossa nollan ja kolmenkymmenen tunnin välillä. Yleisin tuntimäärä vastaajien kesken on viisi tuntia viikossa. Osassa yrityksissä voivat tulkit itse määritellä työtuntinsa työtehtävien mukaan.

### 6.3 Tyytyväisyys olemassa olevaan palkkaukseen

Seuraavaksi kyselytutkimuksessa käsitellään viittomakielen tulkkien palkkausta ja yritysten tyytyväisyyttä nykyiseen palkkaan perustuviin työsuhteisiin. Tutkimus ei keskity viittomakielen tulkkien ansaitsemaan palkkatasoon, vaan siihen, minkälaisia sopimuksia palkkauksesta on yrityksissä tehty. Vastaajilla oli mahdollisuus valita useampi vaihtoehto, koska yrityksissä on eri työsuhdemuotoja. Opinnäytetyöni kannalta oleellisin on aikapalkka, sillä viittomakielen tulkit toimivat kuukausi- tai tuntipalkkaisissa työsuhteissa (Bernhardt 2014, 16).

Kyselyyn vastanneista yrityksistä kaikilla on tuntipalkkaan perustuvia työsuhteita nollatuntisopimuksella. Näistä yrityksistä kenelläkään ei ole takuupalkkaa eikä määriteltä vähimmäistuntimäärää. Vastanneista yrityksistä 46 %:lla on kuukausipalkkaan perustuvia työsuhteita ja 8 % vastaajista toimi yrittäjiä.

Vastauksien perusteella kaikista palkkaan perustuvista työsuhteiden määrästä tuntipalkkaan perustuvia työsuhteita on 68,3 % ja kuukausipalkkaan perustuvia työsuhteita 31,4 % sekä jokin muu vastauksia 0,3 %. (Kuvio 7.)

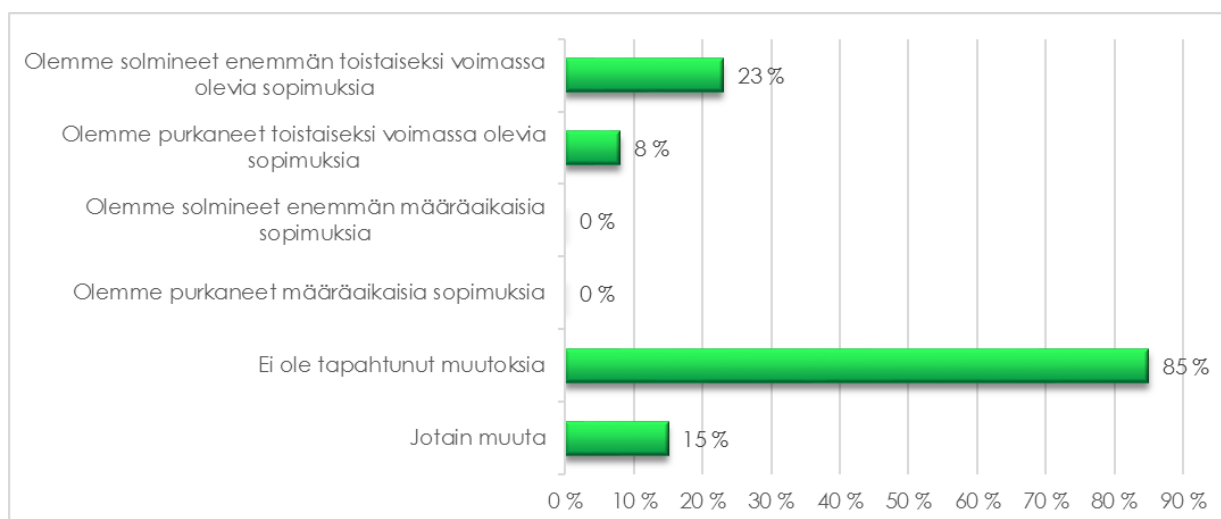


KUVIO 7. Vastanneiden yritysten palkkaukseen perustuvat työsopimukset.

#### 6.4 Muutoksia työsopimuksissa ja työsuhteen muodoissa

Seuraavaksi kyselytutkimuksessa on käsitelty viittomakielen tulkkien työsopimuksissa ja työsuhteen muodoissa tapahtuvia muutoksia yrityksen näkökulmasta. Kysymyksiin oli mahdollisuus valita useampi eri vaihtoehto.

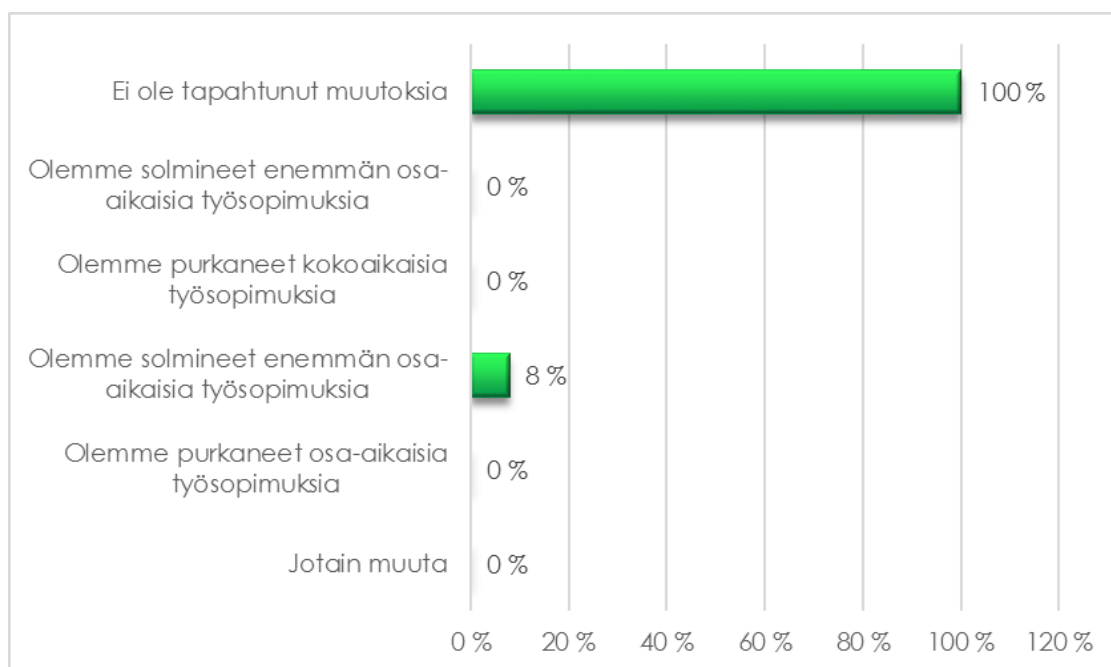
Ensimmäinen työsopimusmuutoksia koskeva kysymys liittyy toistaiseksi voimassa oleviin ja määräaikaisiin työsopimuksiin. Suurin osa vastanneista eli 85 % ilmoittaa, ettei muutoksia ole tapahtunut. 23 % kertoo solmineensa enemmän toistaiseksi voimassa olevia sopimuksia, kun taas 8 % kertoo purkaneensa toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia ja jotain muuta vastauksia on 15 %. Avoimissa vastauksissa ilmenee, että näissä tapauksissa määräaikaisten sopimuksien määrää on vähennetty. (Kuvio 8.)



KUVIO 8. Työsopimusmuotojen muutokset vastanneissa yrityksissä.

Kyselytutkimuksen kysymyksessä 10 (liite 1) oli mahdollisuus perustella mahdollisten työsopimukseen liittyvien muutosten syitä yrityksen näkökulmasta. Vastauksissa korostuu viittomakielen tulkin oma tahto valita tuntipalkkainen nollatuntisopimus kuukausipalkkaisen työsopimuksen sijaan. Joissakin tilanteissa tulkkien määrä on ollut liian suuri, jolloin määräaikaisia työsopimuksia ei ole jatkettu. Työnantajan näkökulmasta myös henkilöstöä on yritetty sitouttaa kuukausipalkkalaisen työsuhteeseen, koska henkilöstön vaihtuvuus on ollut suurta.

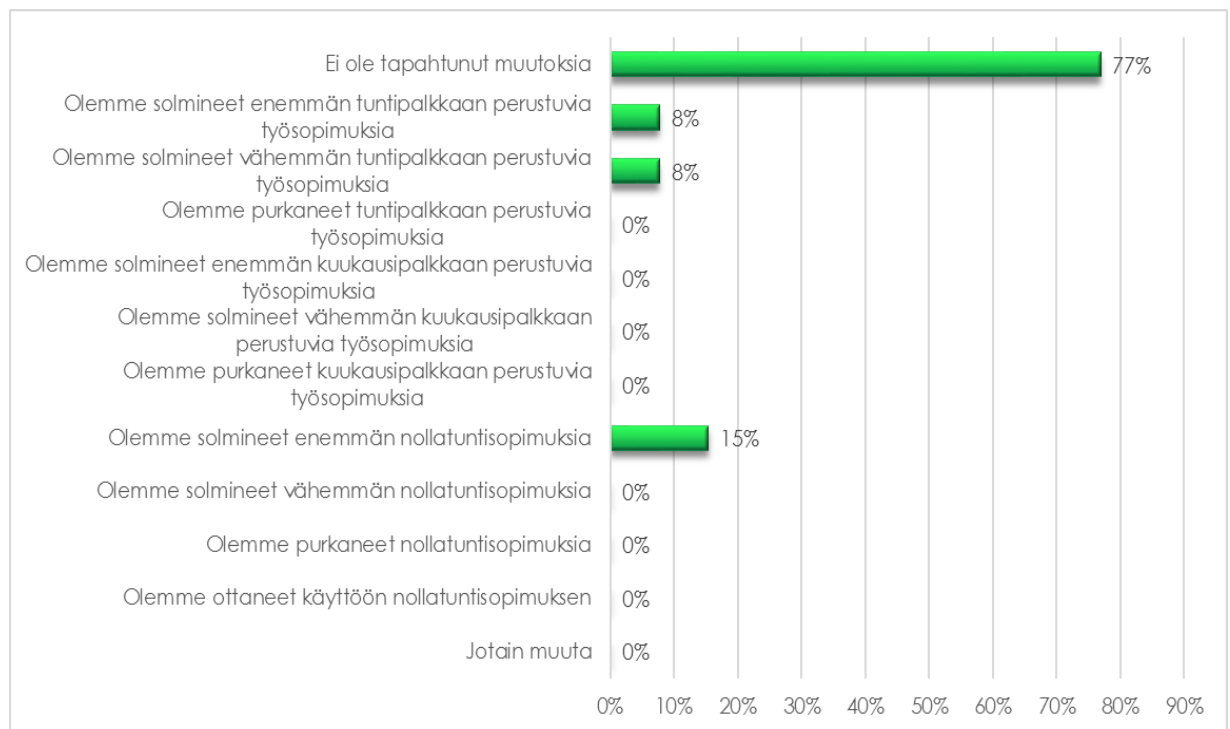
Seuraavaksi kyselytutkimuksessa haluttiin tietää kokoaikaisuuksien ja osa-aikaisuuksien määrissä tapahtuneita muutoksia työsuhdemuodon osalta. Kyselytutkimuksessa 100 % vastaajista ilmoittaa, ettei muutoksia ole tapahtunut. 8 % vastaajista sanoo solmineensa enemmän osa-aikaisia sopimuksia. Vastauksia ei ilmoitettu lainkaan kohtiin, joissa olisi solmittu enemmän tai purettu kokoaikaisia työsuhteita. Lisäksi vastauksia ei tullut siihen, että osa-aikaisia työsopimuksia olisi purettu tai tehty muita muutoksia työsuhteen muotoihin. (Kuvio 9.) Avoimeen kysymykseen muutoksien syistä ei tullut yhtään vastausta. Siten tuloksista voidaan päätellä, että muutoksia työsuhteen muodoissa ei ole merkittävästi.



KUVIO 9. Työsuhteenmuotojen muutokset vastanneissa yrityksissä.

Viimeinen työsopimuksen ja työsuhteenmuutoksiin liittyvä kysymys keskittyy viittomakielen tulkkien palkkaan perustuviin työsuhteisiin. Suurin osa eli 77 % vastanneista ilmoittaa, ettei muutoksia ole tapahtunut palkkaan perustuvissa työsuhteissa. 8 % ilmoittaa solmineensa enemmän tuntipalkkaan perustuvia työsopimuksia, mutta saman verran (8%) vastaa myös solmineensa niitä vähemmän. Vastanneista 15 % on solminut enemmän nollatuntisopimuksia. Vastanneet yritykset eivät ole purkaneet yhtään tuntipalkkaan perustuvaa työsopimusta tai nollatuntisopimusta. He eivät myöskään ole solmineet vähemmän nollatuntisopimuksia tai ylipäättään ole ottaneet käyttöön nollatuntisopimusta. Kuu-

kausipalkkaan liittyviin sopimuksiin ole määrissä tullut mitään muutoksia. (Kuvio 10.)



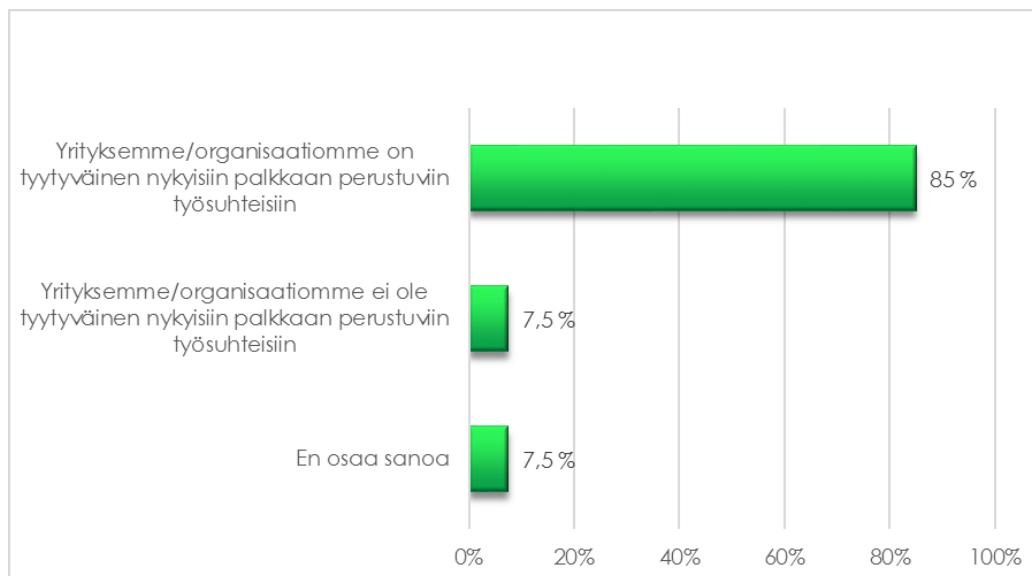
KUVIO 10. Palkkaan perustuvien työsopimusten muutokset vastanneissa yrityksissä.

Avoimella kysymyksellä pyritään löytämään perustelut siihen, mistä syystä muutoksia on yrityksissä tehty. Vastauksista ilmenee, että yritykset ovat solmineet enemmän nollatuntisopimuksia työtilanteen epävarmuuden johdosta. He kokevat kuukausipalkkaisen työsuhteen olevan suuri riski työnantajalle. Nollasopimus on joustava ratkaisu työnantajalle, koska hänen ei tarvitse maksaa palkkiota työntekijälle, ellei töitä ole tarjolla. Kuitenkin työvoimaa löytyy, kun sille on käyttöä. (Bernhardt 2014, 17.) Vastauksista lisäksi ilmenee, että työntekijöiden määrää on kasvatettu, joten tuntipalkkaan perustuvia työsopimuksia ollaan lisätty.

## 6.5 Tyytyväisyys palkkaan perustuviin työsuhteisiin ja niiden muutokset

Kyselytutkimuksessa selvitettiin lisäksi tyytyväisyyttä nykyiseen palkkaan perustuviin työsuhteisiin sekä mahdollisia muutoksia, joita yrityksen näkökulmasta kaivataan.

85 % vastanneista yrityksistä kertoo olevansa tyytyväinen heidän nykyisiin palkkaan perustuviin työsopimuksiinsa. 7,5 % vastanneista kertoo olevansa tyytymättömän nykyiseen palkkaan perustuvaan työsuhteeseen ja kaipaavansa muutosta. 7,5 % vastaajista ei osannut sanoa tyytyväisyyttään. (Kuvio 10.)



KUVIO 10. Tyytyväisyys nykyisiin palkkaan perustuviin työsuhteisiin.

Koska suurin osa vastaajista on tyytyväinen palkkaansa perustuviin työsopimuksiin, ei avoimessa kysymyksessä ole merkittävää määrää vastauksia mahdollisista muutosehdotuksista. Avoimen kysymyksen muutosehdotustoiveita oli, että Kela voisi korvata esimerkiksi lisät ja valmistautumisajanpalkat SVT:n suositusten mukaisesti. Tällöin yritykset pystyisivät helpommin noudattamaan SVT:n palkkasuosituksia. Lisäksi ehdotettiin välimuotoa kuukausipalkan ja nollatyösopimuksen välille. Mäkisen (2014, 44) tutkimuksesta ilmenee, että moni nollatuntisopimuksella työskentelevä tulkki toivoi enemmän vaihtoehtoja alan työsopimuksiin.

Kyselytutkimuksen lopussa yritykset saivat vapaasti kertoa, kuinka he ovat päätyneet kyseisiin työsopimusmalleihin. Muutamissa yrityksessä ollaan yhdessä keskusteltu ja sovittu asioista. Heidän mielestään nollatuntisopimus on epävarmaa, mutta toisaalta antaa myös vapautta. Lisäksi tulkki pystyy itse vaikuttamaan työmääräänsä ja näin kerryttämään suurempaa palkkaa, kuin kuukausipalkkainen. Eräässä yrityksessä esimerkiksi jokainen työntekijä sai itse valita kuukausipalkan ja nollatuntisopimuksen väliltä ja kaikki tulkit olivat valinneet

tuntipalkan. Kaikista vastauksista ei käy ilmi, ovatko tulkit saaneet itse määritellä työsopimuksensa, mutta tulkit sen yritysten päätyneen itse tuntisopimukseen, sillä he kokevat epävarmuutta töiden riittävydestä ja näin ollen kuukausipalkkaiset työsuhteet ovat suuri riski. Työmäärä ei ole sama kaikilla tulkeilla ja alueille. Kyselyyn oli myös kommentoitu tuntityösopimukseen siirtymisen olevan yleinen käytännöksi valtakunnallisesti kentällä, juuri näiden edellä mainittujen perustelujen johdosta. Kuukausipalkkaa perusteltiin siten, että yrityksessä on lähes aina solmittu kuukausipalkkaisia työsopimuksia ja pyritty tarjoamaan työntekijöille säännölliset tulot.

## 7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Lopuksi olen kasannut omia pohdintojani tutkimustuloksista. Olen jakanut pohdinnat alaotsikoihin helpottaakseen lukemista.

### 7.1 Tutkimuskyselyn suunnittelu ja toteutus

Kyselyn tekeminen oli haasteellista mutta antoisaa. Aluksi tuntui, että keskityin väärin asioihin, sillä en osannut hahmottaa kyselytutkimuksen kokonaisuutta. Ymmärrän nyt aiheeseen liittyviä asioita enemmän ja varmasti pystyisin kehittämään entistä paremman kyselytutkimuksen. Kyselystä tekisin helpommin luettavan sekä kysyisin todennäköisesti myös muita asioita tai muuttaisin kysymysten painotuksia. Lisäksi olisin voinut ottaa yhteyttä yksittäiseen tulkkauspalvelua tuottavaan yritykseen ja pyytää heitä testauttamaan minun kyselyni. Näin olisin varmasti saanut vielä paremmin mielipiteitä ja palautetta lopullisen kyselyn sisältöön.

Toivoin henkilökohtaisesti suurempaa ja laajempaa vastausmäärää. Toisaalta olen tyytyväinen vastausprosentin ollessa 36%, joka on melko hyvä sähköiseen kyselyyn. Kohdejoukko oli kuitenkin erityisryhmä, joten odotin hieman parempaa vastausprosenttia. Kenties yritykset eivät kokeneet aihetta tärkeäksi. (Martikainen 2014.) Vastausten määrä olisi voinut olla suurempi, jos kysely olisi ollut

hieman selkeämpi. Lisäksi olisin voinut kontaktoida yhteyshenkilöt etukäteen puhelimitse tai hyvissä ajoin sähköpostilla ja tiedottaa tulevasta kyselystä. Näin olisin saattanut saada myös helpommin yhteydenottoja esimerkiksi epäselviin kysymyksiin. Lisää vastauksia voi saada myös palkitsemalla. Itse harkitsin vastanneiden kesken palkitsemista arpomalla, mutta tämä jäi vain ajatustasolle.

Olen tyytyväinen kasaamaani kattavaan kokonaisuuteen opinnäytetyöni osalta. Olen kehittynyt tämän projektin aikana paljon ja oma asiantuntijuus on kasvanut. En olisi kuvitellut vielä pari vuotta sitten, kuinka paljon hyötyä ja uutta tietoa saankaan tämän tiimoilta. Esimerkiksi saisin kyselystäni nyt huomattavasti paremman. Olen oppinut työtä tehdessä paljon uutta esimerkiksi yleisesti työsuhteista sekä alaan liittyvistä sopimuksista ja yrityksistä. Tärkeää on perehtyä erittäin hyvin asiaan mitä tutkii (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2017, 9). Luulin niin tehneeni, mutta nyt huomaa, kuinka vajavaista tietoni olikaan.

## 7.2 Taustatiedot

Tutkimuskyselyn suunnitteluvaiheessa todensin, että osakeyhtiöiden määrä on merkittävä tulkkaukspalveluita tuottavissa yrityksissä (Kansaneläkelaitos 2016). Kyselytutkimuksen tulos 85 % ei siten yllättänyt minua. Olisin toivonut kuitenkin enemmän vastauksia myös muilta yritysmuodoilta. Kenties he kokivat vastaamisen olevan riski anonyymiyden säilymiselle kyseisen yritysmuodon vähäisen määrän johdosta (Kansaneläkelaitos 2016.) Tutkimustulosta olisi voinut laajentaa, mikäli vastauksia muilta yritysmuodoilta olisi tullut enemmän, jolloin olisi myös voinut verrata osakeyhtiöiden ja muiden yritysmuotojen työsuhtesuhteita paremmin. Tutkimustulos jäi myös suppeaksi siitä syystä, etteivät vastaajat vastanneet jokin muu yritysmuotoa. Jatkokysymys olisi siis pitänyt laittaa pakolliseksi vastauskentäksi, mikäli vastaaja valitsi kohdan jokin muu. Siten eri yritysmuodot olisivat tuloksessa paremmin esille.

Kyselytutkimusta aloittaessani en ollut tietoinen alan yritysten koosta. Olin aina ajatellut tulkkaukspalveluntuottajien olevan melko pieniä yrityksiä, mutta eniten vastauksia tulikin suurimpaan luokkaan eli yli 21 työntekijään. Jälkeenpäin ajateltuna olisin voinut jakaa viittomakielen tulkkien määriä lisää tai jaotella henki-

lölukumäärät eri tavalla. Minun olisi pitänyt perehtyä enemmän siihen, minkä kokoisia tulkkauspalveluja tuottavat yritykset ovat.

### 7.3 Työsopimukset

Työsopimuksiin ja työsuhteen muotoihin perustuvat kysymykset olivat pääasiallisesti avoimia kysymyksiä. Tutkimustuloksessa oli ristiriitaista se, että työsopimusten yhteismäärä ei täsmännyt työsuhteen muotojen määrään. Lisäksi vastauksissa on jokin muu kohdassa vastattu työsopimukset tai työsuhteen muodot noin määrinä eli tarkkaa työsopimusten määrää ei tutkimustuloksesta saa.

Tuloksista näkee selvästi, että toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten suosio on suuri. Se onkin yleisin sopimustyyppi (Helsilä 2002, 40). Kyselyssä olisi voinut tiedustella myös perusteluja. Kenties yritykset kokevat tilanteen olevan stabiili, koska tulkkauspalveluja tarvitaan jatkuvasti. Lisäksi toistaiseksi voimassa olevat sopimukset eivät ole riski, kun työntekijöillä on nollatuntisopimuksia. Työnantajat voi myös ajatella toistaiseksi voimassa olevien sopimusten vähentävän vaihtuvuutta työntekijöissä yrityksen sisällä.

46 % vastanneilla yrityksillä on määräaikaista työsopimuksia. Näiden yritysten sisällä määräaikaisten sopimusten määrät vaihtelivat yhdestä neljään kappaaleeseen. Tämä on hyvin vähäistä verraten toistaiseksi voimassa olevien sopimusten määrään, missä sopimusten määrä oli suurimmillaan 72 kappaaleen verran. Itse ajattelin ennakkoon määräaikaaisuuden olevan suuremmassa osassa. Tutkimustuloksen perusteella voidaan siis todeta, että alalla työskentelevät ovat ensisijaisesti toistaiseksi voimassa olevassa kokoaikaisessa työsuhteessa. Yleisesti ottaen työntekijöitä palkataankin toistaiseksi voimassa olevaan ja kokoaikaiseen työsuhteeseen (Hietala ym. 2015, 27).

Määräaikaisen sopimuksien yleisin syy oli sijaisuus. Tätä olisin voinut kysymyksillä tarkentaa, millaisesta sijaisuudesta on kyse. Kysymyksissä 4 ja 5 (liite 1) tuli ristiriitaista tietoa. Yritykset, jotka vastasivat heillä olevan määräaikaista työsopimuksia, oli vähemmän kuin määräaikaisuuden perusteluun vastanneita.



Toistaiseksi voimassa olevien ja määräaikaisten työsopimusten lisäksi 15 % vastasi jotain muuta kohtaan yrittäjiä ja tuntityösopimuksia. Tuntityösopimuksien osalta minun olisi pitänyt tarkemmin kysymystä suunnitellessa tai vastausta pyydettyäessä määritellä, millainen työsopimus on kyseessä tai onko kyseessä aiesopimus mahdolliselle työsopimukselle.

#### 7.4 Työsuhteen muodot

Kyselyssä minun olisi pitänyt tarkentaa osa-aikaisten työsopimuksien tuntimääriä tarkemmin, sillä osa-aikatyöhön on monia eri vaihtoehtoja (Nikkilä 2008, 52). Tuloksia on nyt vaikea tulkita. Olisin voinut esimerkiksi tarkentaa kysymystä, mikä on yrityksellä yleisin tuntimäärä osa-aikaisilla. Näin myös työsopimuksessa olevista työtuntimääristä olisi saatu kattavampi ja tarkempi tutkimustulos. Tuntityösopimuksien tai nollatuntisopimuksien osalta olisi minun pitänyt tarkemmin määritellä kysymystä suunnitellessa tai vastausta pyydettyäessä määritellä, millainen työsopimus on kyseessä.

Vastauksien osalta epäselvyyttä on voinut myös tulla siinä, onko nollatuntisopimus kokoaikainen vai osa-aikainen. Rajanveto näiden kahden sopimustyyppin välillä on hankalaa tilanteissa, joissa työajan on sovittu vaihtelevan tietyn tuntimäärän puitteissa (Mäkinen 2014, 9).

#### 7.5 Palkkaus

Kyselytutkimuksen mukaan kuukausipalkkaan perustuvien työsuhteiden määrä oli 31,4 % ja tuntipalkkaan perustuvien määrä 68,3 % vastanneista. Tuntipalkkaan perustuvien työsuhteiden suuri määrä oli oletettavaa, sillä opiskelun aikana olen kuullut ja lukenut, niin tulkeilta kuin lehtoreilta, tuntisopimusten yleistyneen alalla Kelan tullessa mukaan kuvioon (Bernhardt 2014, 16).

Kaikki tuntipalkkaan perustuvat työsopimukset olivat nollatuntisopimuksia. Näiden määrä tulkkauspalveluja tarjoavilla yrityksillä on suuri. Työnantajan näkökulmasta taloudellinen riski on pienempi kuin kiinteätuntinen työsopimus, mikäli työtä ei ole säännöllisesti tarjottavissa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013, 3).

Teettämissäni tutkimustuloksissa useammassa kohdassa ilmenee, että viittomakielen tulkki voi itse valita nollatuntisopimuksen. Tutkimustuloksessa myös nousee esille, että useat ovat valinneet nollatuntisopimuksen. Työnantajille nollatuntisopimukset mahdollistavat työvoiman joustavan käytön, sillä he voivat tarjota työtä sen verran kuin sitä kullakin hetkellä on tarjolla. Nollatuntisopimukset mahdollistavat henkilöresurssien kohdentamisen niihin aikoihin, jolloin työvoiman tarve on suurin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013, 5.) Työntekijöiden näkökulmasta nollatuntisopimukset helpottavat muun muassa opiskelijoiden työn ja opiskelun yhteensovittamista. Myös muut pientä lisäansiota haluavat voivat nollatuntisopimuksen avulla tehdä töitä silloin, kun se heille parhaiten sopii. (Mäkinen, 6–7.)

Minun mielestäni työnantajan näkökulmasta henkilöstön riittävyys ja saatavuuden kannalta on riski, mikäli nämä eivät halua ottaa työtä vastaan, kun sitä on tarjolla. Mikäli työtä on säännöllisesti tarjolla, kiinteäpalkkaisella työsuhteella saadaan työntekijöitä sitoutettua yritykseen ja vähennettyä vaihtuvuutta. Siten olisi hyvä tutkia tulkkauspalveluita tarjoavilta yrityksiltä, miten saavat resurssit riittämään, mikäli nollatuntisopimusten määrä on merkittävä yrityksessä.

Koska viittomakielen tulkkien oma tahto valita nollatuntisopimus korostuu vastauksissa, olisi hyvä tulevaisuudessa myös tutkia, mistä syystä halutaan alalla ottaa vastaan nollatuntisopimuksia kiinteätuntisten työsopimusten sijaan. Bernhardtin (2014, 16–17) mukaan tavallisesti tuntipalkkalaisen tulot ovat suurempia kuin kuukausipalkkalaisen. Tämä voi olla yksi selittävä syy työaikojen joustavuuden lisäksi nollatuntisopimuksen suosioista tulkkien keskuudessa. Olen ollut sellaisessa käsityksessä, että tulkit kaipaavat takaisin säännöllistä kuukausipalkkaa, mutta nämä tulokset antavat eri kuvan. Ovatko tulkit muuttaneet mieltä, vai olenko ollut koko ajan väärässä mielikuvassa. Mäkisen (2014) tutkimuksesta selviää, että suurin osa nollatuntisopimuksella työskentelevistä tulkeista ovat tyytyväisiä sen hetkiseen työsopimukseen. Toisaalta tutkimukseeni osallistui alle puolet kaikista Suomessa toimivista tulkkauspalvelua tarjoavista yrityksistä ja organisaatioista, joten emme voi yleistää tutkimustuloksia (Kansaneläkelaitos 2016).

## 7.6 Työsopimuksien ja työsuhteen muutokset

Kyselytutkimuksen tavoitteena oli saada tutkimustuloksia siitä, mihin suuntaan Kelan tuoma muutos sekä Suomen taloustilanne on vienyt alaa henkilöstön työsopimuksien ja työsuhteiden osalta (Rissanen 2013). Kysymyksissä minun olisi pitänyt tarkentaa aikaväliä, jolla mahdollisia muutoksia tarkistellaan. Kyselyssä olisin voinut käyttää esimerkiksi ”viimeisen viiden vuoden aikana” -aikaväliä.

Kyselytutkimuksen tulokset ovat hieman hämmentäviä, sillä 100 % vastaajista sanoo, ettei työsuhteen muodoissa ole tapahtunut muutoksia. Kuitenkin 8 % vastaajista sanoo solmineensa enemmän osa-aikaisia sopimuksia. Tämä on tulkinnanvarainen tutkimustulos, onko muutoksia tapahtunut vai ei. Kysymystä olisi pitänyt tarkentaa, mitä muutoksella tarkoitetaan sekä sitä, kysytäänkö kaikkia tapahtuneita muutoksia vai yleisempiä muutoksia. Myös kysymyksen vastauskenttää olisi pitänyt muokata siten, ettei ole mahdollista vastata kuin yhteen vaihtoehtoon, mikäli tutkitaan yrityksen yleisimpiä muutoksia. Tuloksista voidaan kuitenkin päätellä, että muutoksia ei juurikaan ole tällä osa-alueella.

Kyselytutkimuksen mukaan työsuhteen muodoissa ei ole tapahtunut muutoksia tai jos muutoksia on syntynyt, ovat yritykset palkanneet enemmän osa-aikaisia. Suomen taloustilanteesta johtuen useamman vuoden ajan on ollut paljon yhteistoiminta-neuvotteluja eri yrityksissä eri aloilla. Näissä yt-neuvotteluissa ollaan esimerkiksi tultu siihen tulokseen, että työsopimuksien määriä tullaan karsimaan. Näin jälkikäteen ajateltuna olisi ollut mukava tietää, onko ylipäättään viittomakielen tulkkien työsopimuksien määrää karsittu ja henkilöstön määrää vähennetty. Muutoksista minua olisi kiinnostanut tietää, onko työaikaa vähennetty muuttamalla kokoaikaisia työsopimuksia osa-aikaisiksi tai onko työntekijöitä irtisanottu tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Tutkimustulos sekä omat tulkintani viittaavat siihen, ettei näin ole käynyt monessakaan yrityksessä tai organisaatiossa. Osaltaan tämä johtuu myös siitä, että alalla on paljon nollatuntisopimuksilla työskenteleviä. Olen myös kuullut, että nollatuntisopimuksia on lisätty muillakin aloilla taloudellisen epävarmuuden aikana (Helsingin Sanomat 2012).

## 7.7 Muut huomiot

Kyselyn vapaaseen sanaan oli toivottu työsuhde-eduista kysymys, kuten ateriaetuja, koulutusta, työterveys ja työpuhelin, sillä ne saattavat vaihdella paljon eri yritysten välillä. Tulkkauspalvelua tarjoaville yrityksille voidaan jatkossa tehdä kysely, missä perehdytään nimenomaan työsuhde-etuihin. Tämä voikin olla merkittävä osa työsopimuksissa yritysten välillä, kuka tarjoaa mitään. Tätä olisi myös hyvä tutkia ja miettiä, miten työsuhde-etuja voisi kehittää alalla.

Tuloksista tulee ilmi, että on myös viittomakielen tulkkeja, jotka mielellään valitsevat nollatuntisopimukset. Mäkisen (2014, 31) tutkimuksesta käy ilmi, että suurin osa nollatuntisopimuksella työskentelevistä tulkeista on tyytyväisiä sopimukseen. Perustelujakin löytyy, mutta olisi mielenkiintoista tietää tarkemmin lisää syitä. Minua kiinnostaisi myös tietää, miksi työnantajat tekevät nollatuntisopimuksia, vaikka siten työhön ei voi työntekijöitä velvoittaa. Tällöin yritys voi joutua tilanteeseen, ettei ketään viittomakielen tulkkia ole saatavilla työhön. (Bernhardt 2014, 16–17.)

Jotta tilaaja hyötyy parhaiten tästä tutkimuksesta, annan heille kyselyn avulla saamani tutkimustulokset. Lisäksi heillä on mahdollisuus olla kontaktissa minuun tarvittaessa asian tiimoilta. Näiden tulosten avulla tilaaja pystyy jo vertailemaan tulkkien ja yritysten näkökulmia työsopimus asiaan ja kartoittamaan mahdollisia kehitysideoita uuteen työsopimusmalliin. Jatkoa ajatellen olisi kannattavaa toteuttaa vielä täsmäkysely työnantajien toiveista ja tarpeista työsopimukseen nähden, jolloin saadaan paremmin selville kehitystä vaativat seikat.

## LÄHTEET

- Akavan Erityisalat 2017. Akavan Erityisalat. Viitattu 9.3.2017.  
<https://www.akavanerityisalat.fi/>
- Bernhardt, Iida 2014. Tuntityösopimus. Kielisilta 2/2014, 16–19.
- Elomäki, Mari & Kilkki, Sakari & Österback, Mats 2012. Työelämän aakkoset. 2. painos. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.
- Helsilä, Martti 2002. Käytännön henkilöstötyö. Tampere: Tammi.
- Helminen, Sakari & Ossa, Jaakko 1998. Yritysmuodot ja verotus. Kokemäki: Lakiasiainhuone.
- Helsingin kaupunki 2014. Yritysmuodot. Viitattu 4.10.2016.  
<http://www.infopankki.fi/fi/elama-suomessa/tyo-ja-yrittajyys/yrityksen-perustaminen/yritysmuodot>
- Helsingin Sanomat 2012. Joustavuuden huippu – nollatyösopimus. Viitattu 20.9.2015. <http://www.hs.fi/ura/a1354342014601>
- Hietala, Harri & Kaivanto, Keijo & Valvisto, Elisa 2015. Esimiehen käsikirja. Helsinki: Talentum.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Hämeenlinna: Tammi.
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2017. Opinnäytetyöopas. Viitattu 5.4.2017.  
<https://pro.humak.fi/humakpro/humak/390799/opinnaytetyoopas.pdf>
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko 1995. Muuttuvat työajat ja työsuhteet. Työministeriön työaikamuotojen tutkimus- ja kehittämisprojektin I vaihe. Helsinki: Työministeriö.
- Järvinen, Pertti, & Järvinen, Annikki 2004. Tutkimustyön metodeista. Tampere: Opinpajan kirja.
- Kananen, Jorma 2011. Kvantti. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kansaneläkelaitos 2013a. Kela uudistaa vammaisten henkilöiden tulkkauksen välityspalvelua. Viitattu 3.2.2017. [http://www.kela.fi/ajankohtaista-yhteistyokumppanit/-/asset\\_publisher/WQHcJ3JiaK7b/content/id/638781](http://www.kela.fi/ajankohtaista-yhteistyokumppanit/-/asset_publisher/WQHcJ3JiaK7b/content/id/638781)
- Kansaneläkelaitos 2013b. Kela kilpailuttaa vammaisten tulkkauspalvelun. Viitattu 3.2.2017. [http://www.kela.fi/ajankohtaista-henkiloasiakkaat/-/asset\\_publisher/kg5xtoqDw6Wf/content/kela-kilpailuttaa-vammaisten-tulkkauspalvelun](http://www.kela.fi/ajankohtaista-henkiloasiakkaat/-/asset_publisher/kg5xtoqDw6Wf/content/kela-kilpailuttaa-vammaisten-tulkkauspalvelun)
- Kansaneläkelaitos 2016. Tulkkauspalvelun palveluntuottajat 2014-2015. Viitattu 18.10.2016. <http://www.kela.fi/valitut-palveluntuottajat>
- Laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalveluista 2010/133, 1.9.2010. Viitattu 24.8.2015. <http://plus.edilex.fi/kela/fi/lainsaadanto/20100133>.
- Martikainen, Liisa 2014. Tutkimusmenetelmät luennot 31.3.2014. Kuopio: Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Mäki, Päivi 2012. Tuntipalkkaan perustuvassa työsuhteessa toimivien viittomakielentulkkiin työtyytyväisyys. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viittomakielialan tulkkitoiminnan koulutusohjelma (YAMK). Opinnäytetyö.

- Mäkinen, Elina 2014. Nollasta sataan viikossa – Nollatuntisopimukset viittomakielen tulkeilla. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Nikkilä, Matti 2008. Avaimet työelämään. Oulu: Veltor.
- Saarikko, Saara & Suonpää, Heta 2014. Uusi tulkki tahtoo töihin. Selvitys vuosina 2011-2013 valmistuneiden viittomakielentulkkien työllistymisestä. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Turun toimipaikka. Viittomakielen ja tulkkauksen koulutus (AMK). Opinnäytetyö.
- Suomen Viittomakielen Tulkit ry 2015. Palkkaus. Viitattu 6.8.2015  
<http://www.tulkit.net/viittomakielen-tulkit/palkkaus>
- Suomen Viittomakielen Tulkit ry 2016a. SVT ry. Viitattu 4.10.2016.  
<http://www.tulkit.net/svt-ry/historiaa>
- Suomen Viittomakielen Tulkit ry 2016b. SVT ry. Viitattu 4.10.2016.  
<http://www.tulkit.net/svt-ry>
- Suomi.fi 2016. Kuntayhtymät. Viitattu 30.3.2017.  
[https://www.suomi.fi/suomifi/suomi/valtio\\_ja\\_kunnat/kunnat\\_ja\\_kunnallishallinto/kuntayhtymat/index.html](https://www.suomi.fi/suomifi/suomi/valtio_ja_kunnat/kunnat_ja_kunnallishallinto/kuntayhtymat/index.html)
- Säätiöiden ja rahastojen neuvottelukunta 2017. Mikä on säätiö? Viitattu 30.3.2017 <http://www.saatiopalvelu.fi/media/tietolaari-files/muut/mika-on-saatio.pdf>
- Tiitinen, Kari-Pekka & Kröger, Tarja 2012. Työsopimusoikeus. 6. painos. Helsinki: Talentum.
- Tilastokeskus 2016. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2015. Viitattu 5.4.2017.  
[http://www.stat.fi/til/tyti/2015/13/tyti\\_2015\\_13\\_2016-04-12\\_kat\\_002\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2015/13/tyti_2015_13_2016-04-12_kat_002_fi.html)
- Tilastokeskus 2017. Osa-aikaiset ja määräaikaiset työsuhteet. Viitattu 5.4.2017.  
<http://findikaattori.fi/fi/53>
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2013. Nollatyösopimukset - työoikeudellinen selvitys. TEM raportteja 33/2013. Viitattu 20.9.2015.  
[http://www.tem.fi/files/37427/TEMrap\\_33\\_2013\\_10092013.pdf](http://www.tem.fi/files/37427/TEMrap_33_2013_10092013.pdf)
- Raitio-Virtanen, Suvi-Maaria 2013. Kartoitus viittomakielentulkkien ajatuksista ja odotuksista työnsä tulevaisuudesta ja sen tulosten hyödyntämisestä viittomakielen tulkkausalalla. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Turun toimipaikka. Viittomakielialan tulkkitoiminnan koulutusohjelma (YAMK). Opinnäytetyö.
- Rissanen, Anna 2013. Euroopan talouskriisi -tietopaketti. Viitattu 30.3.2017.  
<https://www.eduskunta.fi/FI/tietoaeduskunnasta/kirjasto/aineistot/eu/eu-talouskriisi/Sivut/default.aspx>
- Roslöf, Raija & Rissanen, Terhi. 2008. Millaista viittomakielen tulkkia tarvitaan tulevaisuudessa? Diakonia-ammattikorkeakoulu. Turku. Viitattu 14.3.2016.  
[http://www.sktl.fi/@Bin/41032/Rosloef\\_Rissanen.pdf](http://www.sktl.fi/@Bin/41032/Rosloef_Rissanen.pdf)

## LIITTEET

### LIITE 1: Kyselylomake

#### Kelan kilpailutuskauteen 2014–2015 osallistuneiden tulkkauspalvelun- tuottajien tarjoamat työsopimusmallit

Merkatkaa jokaisen kysymyksen kohdalla omaa näkemystänne parhaiten vastaava vaihtoehto. Muutamaan kysymykseen voitte valita useamman vaihtoehdon sekä osassa kysymyksistä vastaus kirjoitetaan sille varattuun tilaan.

**1. Mihin Kelan kilpailutusalueeseen yrityksenne/organisaationne kuuluu? \***

- ☐ Etelä- ja Länsi-Suomi
- ☐ Itä- ja Pohjois-Suomi
- ☐ Molempiin edellä mainituista

**2. Mikä on yritysmuotonne? \***

- ☐ Avoin yhtiö
- ☐ Kommandiittiyhtiö
- ☐ Osakeyhtiö
- ☐ Osuuskunta
- ☐ Kuntayhtymä
- ☐ Jokin muu, mikä?

**3. Kuinka monta viittomakielen tulkkia yrityksenne/organisaationne työllistää tällä hetkellä? \***

- ☐ 1-5
- ☐ 6-10
- ☐ 11-15
- ☐ 16-20
- ☐ 21 tai enemmän

**4. Kuinka pitkiä työsopimuksia yrityksenne/organisaationne tarjoaa viittomakielen tulkeille tällä hetkellä? \***

*Merkitäkää jokaiseen kohtaan työsopimusmuotojen määrä. Mikäli yrityksessänne/organisaatiossanne ei ole jotakin kyseisistä työsopimusmuodoista, merkitkää 0. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus*

▲  
▼

Määräaikainen sopimus

▲  
▼

Jokin muu, mikä?

▲  
▼

**5. Mikäli yrityksessänne/organisaatiossanne on käytössä määräaikaisia sopimuksia, mitkä ovat niiden perusteet?**

- ☐ Sijaisuus
- ☐ Työn luonne
- ☐ Jokin muu, mikä?

**6.** Millaisia työsuhteen muotoja yrityksenne/organisaationne tarjoaa viittomakielen tulkeille tällä hetkellä? \*

*Merkittää jokaiseen kohtaan työsuhteen muotojen määrä. Mikäli yrityksenne/organisaatiossanne ei tarjota joitakin kyseisistä työsuhteen muodoista, merkitkää 0.*

Kokoaikaisia

▲  
▼

Osa-aikaisia

▲  
▼

Jokin muu, mikä?

▲  
▼

**7.** Mikäli yrityksessänne/organisaatiossanne on osa-aikaisia työsuhteita, mikä on heidän työtuntien määrä viikossa?

▲  
▼

**8.** Millaisia palkkaan perustuvia työsuhteita yrityksessänne/organisaatiossanne viittomakielen tulkeilla tällä hetkellä on? \*

*Merkittää jokaisen palkkaan perustuvan työsuhteen perään määrä. Mikäli yrityksessänne/organisaatiossanne ei ole joitakin kyseisistä palkkaan perustuvista työsuhteista, merkitkää 0.*

Tuntipalkkaan perustuva työsuhde, nollatuntisopimus

▲  
▼

Tuntipalkkaan perustuva työsuhde, takuupalkka

▲  
▼

Tuntipalkkaan perustuva työsuhde, vähimmäistuntimäärä

▲  
▼

Kuukausipalkkaan perustuva työsuhde

▲  
▼

Jokin muu, mikä?

▲  
▼

**9.** Mitä muutoksia on tapahtunut nykyisen yrityksenne/organisaationne viittomakielen tulkkien työsopimusmuodoissa? \*

*Voitte valita useamman vaihtoehdon.*

- ☐ Ei ole tapahtunut muutoksia
- ☐ Olemme solmineet enemmän toistaiseksi voimassa olevia sopimuksia
- ☐ Olemme purkaneet toistaiseksi voimassa olevia sopimuksia
- ☐ Olemme solmineet enemmän määräaikaista sopimuksia
- ☐ Olemme purkaneet määräaikaista sopimuksia
- ☐ Jotain muuta, mitä?

**8.** Mitä muutoksia on tapahtunut nykyisen yrityksenne/organisaationne viittomakielen tulkkien työsopimusmuodoissa? \*

*Voitte valita useamman vaihtoehdon.*

- ☐ Ei ole tapahtunut muutoksia
- ☐ Olemme solmineet enemmän toistaiseksi voimassa olevia sopimuksia
- ☐ Olemme solmineet enemmän määräaikaista sopimuksia
- ☐ Jotain muuta, mitä?

**10.** Mikäli työsopimusmuodoissa on tapahtunut muutoksia, niin mistä tämä mielestänne johtuu?

▲  
▼



**11.** Mitä muutoksia on tapahtunut nykyisen yrityksenne/organisaationne viittomakielen tulkkien työsuhteen muodoissa? \*

*Voitte valita useamman vaihtoehdon*

- ☐ Ei ole tapahtunut muutoksia
- ☐ Olemme solmineet enemmän kokoaikaista työsopimuksia
- ☐ Olemme purkaneet kokoaikaista työsopimuksia
- ☐ Olemme solmineet enemmän osa-aikaisia työsopimuksia
- ☐ Olemme purkaneet osa-aikaisia työsopimuksia
- ☐ Jotain muuta, mitä?

**12.** Mikäli työsuhteen muodoissa on tapahtunut muutoksia, niin mistä tämä mielestänne johtuu?

▲ ☐

▼ ☐

**13.** Mitä muutoksia on tapahtunut nykyisen yrityksenne/organisaationne viittomakielen tulkkien palkkaan perustuvissa työsuhteissa? \*

*Voitte valita useamman vaihtoehdon.*

- ☐ Ei ole tapahtunut muutoksia
- ☐ Olemme solmineet enemmän tuntipalkkaan perustuvia työsopimuksia
- ☐ Olemme solmineet vähemmän tuntipalkkaan perustuvia työsopimuksia
- ☐ Olemme purkaneet tuntipalkkaan perustuvia työsopimuksia
- ☐ Olemme solmineet enemmän kuukausipalkkaan perustuvia työsopimuksia
- ☐ Olemme solmineet vähemmän kuukausipalkkaan perustuvia työsopimuksia
- ☐ Olemme purkaneet kuukausipalkkaan perustuvia työsopimuksia
- ☐ Olemme solmineet enemmän nollatuntisopimuksia
- ☐ Olemme solmineet vähemmän nollatuntisopimuksia
- ☐ Olemme purkaneet nollatuntisopimuksia
- ☐ Olemme ottaneet käyttöön nollatuntisopimuksen
- ☐ Jotain muuta, mitä?

**14.** Mikäli palkkaan perustuvissa työsuhteissa on tapahtunut muutoksia, niin mistä tämä mielestänne johtuu?

▲ ☐

▼ ☐

**15.** Onko yrityksenne/organisaationne tyytyväinen nykyisiin palkkaan perustuviin työsuhteisiin vai kaipaatteko muutoksia? \*

- ☐ Yrityksemme/organisaatiomme on tyytyväinen nykyisiin palkkaan perustuviin työsuhteisiin
- ☐ Yrityksemme/organisaatiomme ei ole tyytyväinen nykyisiin palkkaan perustuviin työsuhteisiin, vaan kaipaamme muutoksia
- ☐ En osaa sanoa

**16.** Mikäli yrityksenne kaipaa muutoksia palkkaan perustuviin työsuhteisiin, niin mitä muutoksia toivotte?

▲ ☐

▼ ☐

**17.** Miksi olette päätyneet kyseisiin työsopimusmalleihin?

▲ ☐

▼ ☐

**18.** Vapaa sana

▲ ☐

▼ ☐

Kiitos vastauksestanne!